

¿ES UN TRATO DISCRIMINATORIO CON LAS MUJERES SOLTERAS SIN HIJOS NO SEAN ADMITIDAS PARA LABORAL EN CREPES AND WAFFLES, SEGÚN LA LEGISLACIÓN INTERNACIONAL?

WILSON WILFREDO CANTILLO GONZALEZ



UNIVERSIDAD LA GRAN COLOMBIA
FACULTAD DE DERECHO

BOGOTÁ, 30 de ABRIL

¿ES UN TRATO DISCRIMINATORIO CON LAS MUJERES SOLTERAS SIN HIJOS NO SEAN ADMITIDAS PARA LABORAL EN CREPES AND WAFFLES, SEGÚN LA LEGISLACIÓN INTERNACIONAL?

Como punto de partida para hablar de igualdad es que la realidad social desigual, por tanto es necesario dar un tratamiento igualitario a las personas que se encuentren en iguales circunstancias y en sentido contrario, un tratamiento diferenciado a los que se encuentran en circunstancias diferentes, ya que no se trata de igualdad incondicional o sin límites.

Como por ejemplo el límite frente al poder político, aunque también puede darse entre particulares (ámbito laboral)

Dentro de la IGUALDAD MATERIAL encontramos el equilibrio de bienes y situaciones económicas y sociales entre los seres humanos, excede al poder de actuación del ordenamiento jurídico y es un complemento técnico del PRINCIPIO DE IGUALDAD

Además impide tener en cuenta determinados rasgos distintivos de las personas a fin de cumplir correctamente el principio DE IGUALDAD DE TRATO, y esta exige tratar igual a lo que es igual y tratar diferente a lo que es diferente. Hay rasgos que no justifican un trato diferente. Sería un trato diferente prohibido, por discriminatorio. Es lo que se llama “prohibición de discriminación.

Los rasgos o circunstancias diferenciadoras impiden un trato diferente positivo señaladas por la ideología social dominante en determinada época. Demanda social para evitar o corregir situaciones de indignidad que han afectado y siguen afectando a grupos sociales determinados como etnia, sexo, nacionalidad, religión, orientación sexual, discapacidad, etc.

Mientras que el TRATO DIFERENCIADO es un tratamiento diferenciado pero justificado. TRATO DIFERENCIADO JUSTIFICADO. Por lo tanto, Se respeta el PRINCIPIO DE IGUALDAD FORMAL.

En todo caso, la diferencia habrá de estar ajustada a los criterios de pertinencia y proporcionalidad atendiendo a las causas diferenciadores y a los fines pretendidos. Sometimiento al test de igualdad.

También es necesario hablar de TRATO DESIGUAL, que es el tratamiento diferenciado pero no justificado. Por lo tanto, vulnera el PRINCIPIO DE IGUALDAD, aunque no sea discriminatorio Y este trato discriminatorio es a su vez un tratamiento diferenciado por causas que las leyes, ni los organismos internacionales no permiten tal diferenciación por tratarse de diferencias discriminatorias.

1.- ONU

- 1.- DECLARACIÓN UNIVERSAL DE LOS DERECHOS HUMANOS, 1948 (ONU) ART. 2

- 2.- PACTO INTERNACIONAL DE DERECHOS CIVILES Y POLÍTICOS, 1966 (ONU), ART. 26

- 2.- CONSEJO DE EUROPA

- 1.- CONVENIO EUROPEO PARA LA PROTECCIÓN DE LOS DERECHOS HUMANOS Y LIBERTADES FUNDAMENTALES (CONVENCIÓN EUROPEA DE DERECHOS HUMANOS, 1950 (CONSEJO DE EUROPA), art. 14 Artículo 14.

Prohibición de discriminación

• 3.- OIT ACTUACIONES VARIAS.

DECLARACIÓN UNIVERSAL DE LOS DERECHOS HUMANOS, 1948 (ONU)
art. 2:

“1. Toda persona tiene los derechos y libertades proclamados en esta Declaración, sin distinción alguna de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición”

2.- PACTO INTERNACIONAL DE DERECHOS CIVILES Y POLÍTICOS, 1966 (ONU), art. 26:

“Todas las personas son iguales ante la ley y tienen derecho sin discriminación a igual protección de la ley. A este respecto, la ley prohibirá toda discriminación y garantizará a todas las personas protección igual y efectiva contra cualquier discriminación por motivos de raza, color, sexo, idioma, religión, opiniones políticas o de cualquier índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición social.

Esta perspectiva objetiva del derecho a la igualdad y a la no discriminación proyecta sus efectos en todos los aspectos de la relación de trabajo, desde el tiempo de producirse el acceso al empleo: respecto de actividades formativas y de capacitación, de búsqueda de empleo, participación en entrevistas, concursos o procesos de selección, durante el transcurso de la relación laboral y respecto de la totalidad de su contenido: en materia de clasificación profesional y asignación de funciones, promoción profesional y cualesquiera condiciones de trabajo, tiempo de trabajo, remuneración, al momento de producirse la rescisión contractual, etc.

Es ilustrativo el art. 34 Ley 62/2003 –“ámbito de aplicación de la Sección 3ª” (“Medidas en materia de igualdad de trato y no discriminación en el trabajo”): “Esta sección tiene por objeto establecer medidas para que el principio de igualdad de trato y no discriminación sea real y efectivo en el acceso al empleo, la afiliación y la participación en las organizaciones sindicales y empresariales, las condiciones de trabajo, la promoción profesional y la formación profesional ocupacional y continua, así como en el acceso a la actividad por cuenta propia y al ejercicio profesional y la incorporación y participación en cualquier organización cuyos miembros desempeñen una profesión concreta.”

Como ya lo mencionamos el derecho a la igualdad y no discriminación prohíbe la diferencia de trato fundamentada en determinadas causas o motivos:

Las causas contempladas por los arts. 4.2c) y 17 ET.

Las causas contempladas por otras normas de nuestro ordenamiento:

En particular, han de añadirse las previstas por el art. 14 CE, que añade el nacimiento, la opinión y “cualquier otra condición o circunstancia personal o social” (= vid. jurisprudencia constitucional sobre esto último que, por ejemplo, ha precisado que, con carácter general, no cabe subsumir a la enfermedad en la citada cláusula general).

La discriminación directa, no es otra cosa que cuando una persona sea tratada de manera menos favorable que otra en situación análoga por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual y esta rechazada de plano por la comunidad internacional, de igual manera la discriminación

indirecta que es, “cuando una disposición legal o reglamentaria, una cláusula convencional o contractual, un pacto individual o una decisión unilateral, aparentemente neutros, puedan ocasionar una desventaja particular a una persona respecto de otras por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, siempre que objetivamente no respondan a una finalidad legítima y que los medios para la consecución de esta finalidad no sean adecuados y necesarios”

Es importante tener en cuenta la “orden de discriminación”: “Cualquier orden de discriminar a las personas por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual se considerará en todo caso discriminación.”

Como por ejemplo. El “acoso discriminatorio” = actos de acoso motivados por algunas de las causas referidas, y definido como “toda conducta no deseada relacionada con el origen racial o étnico, la religión o convicciones, la discapacidad, la edad o la orientación sexual de una persona, que tenga como objetivo o consecuencia atentar contra su dignidad y crear un entorno intimidatorio, humillante u ofensivo”

Está configurado expresamente como discriminatorio: “El acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual se consideran en todo caso actos discriminatorios”

Debe recordarse que la Ley 62/2003, procede a la inserción de la siguiente nueva causa de despido disciplinario, ex art. 54.2.g) ET: “El acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual y el acoso sexual o por razón de sexo al empresario o a las personas que trabajan en la empresa” (precepto, a su vez, modificado por LO 3/2007, con objeto de introducir las referencias al acoso sexual y al acoso por razón de sexo)

Requisito profesional esencial y determinante: según dispone el art. 34 Ley 62/2003 – en el marco de la Sección 3ª “Medidas en materia de igualdad de trato y no discriminación en el trabajo”-: “Las diferencias de trato basadas en una característica relacionada con cualquiera de las causas a que se refiere el párrafo anterior [origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual] no supondrán discriminación cuando, debido a la naturaleza de la actividad profesional concreta de que se trate o al contexto en que se lleve a cabo, dicha característica constituya un requisito profesional esencial y determinante, siempre que el objetivo sea legítimo y el requisito proporcionado”.

No obstante existen acciones afirmativas, que resultan admitidas por causar las diferencias que tengan por objeto compensar la situación de desventaja de un determinado grupo social, “acciones positivas” admitidas para grupos específicos de trabajadores con especiales dificultades de empleo:

“Para garantizar en la práctica la plena igualdad por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad y orientación sexual, el principio de igualdad de trato no impedirá que se mantengan o se adopten medidas específicas a favor de determinados colectivos destinadas a prevenir o compensar las desventajas que les afecten relativas a las materias incluidas en el ámbito de aplicación de esta sección” (art. 35 Ley 62/2003 –en el marco de la Sección 3ª “Medidas en materia de igualdad de trato y no discriminación en el trabajo”-)

Sobre el particular, ha de tenerse en cuenta lo dispuesto por el art. 17 ET, apartado 2º y 3º:

“2. Podrán establecerse por Ley las exclusiones, reservas y preferencias para ser contratado libremente [Posibilidad de la que sólo ha hecho uso la Ley 13/1982, de 7 de abril, de integración social de los minusválidos [art. 38.1], desarrollada por Real Decreto 1451/1983, de 11 de mayo].

3. No obstante lo dispuesto en el apartado anterior, el Gobierno podrá regular medidas de reserva, duración o preferencia en el empleo que tengan por objeto facilitar la colocación de trabajadores demandantes de empleo. Asimismo, el Gobierno podrá otorgar subvenciones, desgravaciones y otras medidas para fomentar el empleo de grupos específicos de trabajadores que encuentren dificultades especiales para acceder al empleo. La regulación de las mismas se hará previa consulta a las organizaciones sindicales y asociaciones empresariales más representativas.

Estas medidas a las que se refieren los párrafos anteriores se orientarán prioritariamente a fomentar el empleo estable de los trabajadores desempleados y la conversión de contratos temporales en contratos por tiempo indefinido”.

En el Art. 38.1 LISM: “Las empresas públicas y privadas que empleen a un número de 50 o más trabajadores vendrán obligadas a que de entre ello, al menos, el 2 por 100 sean trabajadores minusválidos. El cómputo mencionado anteriormente se realizará sobre la plantilla total de la empresa correspondiente, cualquiera que sea el número de centros de trabajo de aquélla y cualquiera que sea la forma de contratación que vincule a los trabajadores de la empresa”, de la misma manera como se les exige a los empleadores contratar estudiantes del SENA o UNIVERSIDADES, para realizar sus pasantías y obtener descuentos tributarios en Colombia.

Con todo, “de manera excepcional, las empresas públicas y privadas podrán quedar exentas de esta obligación, de forma total o parcial, bien a través de acuerdos recogidos en la negociación colectiva (...), bien por opción voluntaria del empresario, debidamente comunicada a la autoridad laboral, y siempre que en ambos supuestos se apliquen las medidas alternativas que se determinen reglamentariamente”.

Como sustitución por contrato mercantil o civil con centro especial de empleo o autónomo discapacitado de suministro de materias primas o maquinaria... o de prestación de servicios accesorios a la actividad normal de la empresa, o donación a asociaciones o fundaciones para facilitar la inserción laboral de los discapacitados

Las medidas de fomento del empleo de los trabajadores minusválidos se hallan recogidas en los arts. 7 Y siguientes del Real Decreto 1451/1983: “las empresas que contraten por tiempo indefinido y a jornada completa a trabajadores minusválidos tendrán derecho a una subvención de 3.907 euros por cada contrato de trabajo celebrado y, durante su vigencia, a bonificaciones en las cuotas empresariales de la Seguridad Social” (vid. cuantía de las citadas bonificaciones en el art. 7 RD 1451/1983).

Otro papel Fundamental es de la negociación colectiva, en orden al establecimiento de medidas de acción positiva, queda circunscrita al objetivo de “favorecer el acceso de las mujeres a todas las profesiones”, debe tenerse en cuenta el siguiente mandato:

- Art. 42 Ley 62/2003: “Fomento de la igualdad en la negociación colectiva”-: “Los convenios colectivos podrán incluir medidas dirigidas a combatir todo tipo de discriminación en el trabajo, a favorecer la igualdad de oportunidades y a prevenir el acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad

u orientación sexual”.

Mandato objeto de especial fomento por los poderes públicos:

El Art. 43 Ley 62/2003: “Los poderes públicos fomentarán la adopción por las empresas y por las organizaciones sindicales y empresariales de planes de igualdad a favor de las personas con discapacidad, mediante los incentivos y medidas de apoyo establecidos para ello”

Es importante denotar que las medidas contrarias al derecho de igualdad y no discriminación son nulas de pleno derecho (art. 17.1 ET), las decisiones empresariales que supongan un trato desfavorable, adverso o negativo como respuesta a reclamaciones, quejas, denuncias, demandas o recursos destinados a impedir la discriminación o a exigir el cumplimiento efectivo del principio de igualdad son igualmente nulas (arts. 17.1 ET y 18 Ley 51/2003). Tal como actos empresariales que pueden constituir infracción administrativa muy grave:

En el Art. 8.12 LISOS: “Las decisiones unilaterales del empresario que impliquen discriminaciones directas o indirectas desfavorables por razón de edad o discapacidad o favorables o adversas en materia de retribuciones, jornadas, formación, promoción y demás condiciones de trabajo, por circunstancias de sexo, origen, incluido el racial o étnico, estado civil, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación sexual, adhesión o no a sindicatos y a sus acuerdos, vínculos de parentesco con otros trabajadores en la empresa o lengua dentro del Estado español, así como las decisiones del empresario que supongan un trato desfavorable de los trabajadores como reacción ante una reclamación efectuada en la empresa o ante una acción judicial destinada a exigir el cumplimiento del principio de igualdad de trato y no discriminación”.

Art. 8.13.bis LISOS: “El acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad y orientación sexual, cuando se produzcan dentro del ámbito a que alcanzan las facultades de dirección empresarial, cualquiera que sea el sujeto activo del mismo, siempre que, conocido por el empresario, éste no hubiera adoptado las medidas necesarias para impedirlo”.

Art. 16.2 LISOS: “Establecer condiciones, mediante la publicidad, difusión o por cualquier otro medio, que constituyan discriminaciones favorables o adversas para el acceso al empleo por motivos de sexo, origen, incluido el racial o étnico, edad, estado civil, discapacidad, religión o convicciones, opinión política, orientación sexual, afiliación sindical, condición social y lengua dentro del Estado”.

Por último es importante, que cualquier trabajador que se vea discriminado por razón de sexo, origen étnico, identidad sexual, religión, si ve que está sufriendo de un trato discriminatorio, busque material probatorio y lo ponga en conocimiento del ministerio del trabajo y protección social, sabiendo que se le está violando un derecho fundamental que tiene especial protección de la ley colombiana.

“ARTÍCULO 2o. DE LA LEY 1010 DEL 2006 DEFINICIÓN Y MODALIDADES DE ACOSO LABORAL. Para efectos de la presente ley se entenderá por acoso laboral toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un empleado, trabajador por parte de un

empleador, un jefe o superior jerárquico inmediato o mediato, un compañero de trabajo o un subalterno, encaminada a infundir miedo, intimidación, terror y angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo, o inducir la renuncia del mismo.

En el contexto del inciso primero de este artículo, el acoso laboral puede darse, entre otras, bajo las siguientes modalidades generales:

1. **Maltrato laboral.** Todo acto de violencia contra la integridad física o moral, la libertad física o sexual y los bienes de quien se desempeñe como empleado o trabajador; toda expresión verbal injuriosa o ultrajante que lesione la integridad moral o los derechos a la intimidad y al buen nombre de quienes participen en una relación de trabajo de tipo laboral o todo comportamiento tendiente a menoscabar la autoestima y la dignidad de quien participe en una relación de trabajo de tipo laboral.

2. **Persecución laboral:** toda conducta cuyas características de reiteración o evidente arbitrariedad permitan inferir el propósito de inducir la renuncia del empleado o trabajador, mediante la descalificación, la carga excesiva de trabajo y cambios permanentes de horario que puedan producir desmotivación laboral.

3. **Discriminación laboral:** <Numeral modificado por el artículo [74](#) de la Ley 1622 de 2013. El nuevo texto es el siguiente:> todo trato diferenciado por razones de raza, género, edad, origen familiar o nacional, credo religioso, preferencia política o situación social que carezca de toda razonabilidad desde el punto de vista laboral.

4. **Entorpecimiento laboral:** toda acción tendiente a obstaculizar el cumplimiento de la labor o hacerla más gravosa o retardarla con perjuicio para el trabajador o empleado. Constituyen acciones de entorpecimiento laboral, entre otras, la privación, ocultación o inutilización de los insumos, documentos o instrumentos para la labor, la destrucción o

pérdida de información, el ocultamiento de correspondencia o mensajes electrónicos.

5. Inequidad laboral: Asignación de funciones a menosprecio del trabajador.

6. Desprotección laboral: Toda conducta tendiente a poner en riesgo la integridad y la seguridad del trabajador mediante órdenes o asignación de funciones sin el cumplimiento de los requisitos mínimos de protección y seguridad para el trabajador.”

“En Colombia, los mayores de 40 años se sienten discriminados por la edad. Mientras tanto, los jóvenes entre 18 y 24 años dicen ser rechazados laboralmente por la falta de experiencia debido a su edad. Aunque estos dos factores, edad y experiencia, son los principales motivos para que millones de hojas de vida que envían a las empresas los aspirantes a un puesto de trabajo, vayan a parar al cesto de la basura, estas no son las únicas razones.

El estudio ‘Diversidad y talento’, realizado por Manpower Group, sondeó el punto de vista de los aspirantes a un empleo y lo confrontó con el de las compañías que demandan empleados. Los postulantes sienten que hay discriminación hasta por estar reportado en Data crédito o en otra central de riesgo. “En total (ambos grupos de edad), el 53,2 por ciento de las personas encuestadas y que aspiraron al menos a una oferta, manifestó haber sido rechazado. Un 31 por ciento no obtuvo respuesta. El 18 por ciento insistió y aplicó 6 o más veces sin hallar ninguna opción positiva”, según el estudio.

Los jóvenes son los más persistentes, porque los mayores, después de varios intentos fallidos, terminan dándose por vencidos. Entre los jóvenes, un 80 por ciento insiste, a veces, empapelando las empresas con sus currículos. Las cifras así lo demuestran, pues el 38,5 por ciento ha insistido entre 1 y 5 veces; el 42,3 por ciento ha tocado puertas entre 2 y 15 veces; un 11,1 por ciento ha cursado entre 16 y 25 hojas de vida, y el 22,2 por ciento ha insistido más de 25 veces.

El 57,1 por ciento de los mayores de 40 años solo aplica de 1 a 5 veces; si no hay respuesta, desiste.

Con respecto a las razones que los aspirantes creen que tienen las empresas para no engancharlos, entre los adultos el peso lo lleva la edad:

38,8 por ciento, frente a un 17,6 por ciento que sintió que le hicieron ‘el feo’ por su juventud. Para los menores de 24 años, está la experiencia como principal causa de rechazo: 42,6 por ciento, versus solo 1,7 por ciento de los adultos cree que este factor tuvo algo que ver.

El 1,7 por ciento de los mayores de 40 años dice que lo discriminaron por estar reportado en Data crédito, respuesta que no fue elegida en ningún caso por los jóvenes, quizás, por la poca experiencia crediticia que tienen. Pero hay colombianos que asumen que redujeron sus oportunidades laborales hechos como: falta de experiencia específica, rasgos físicos, lugar de nacimiento, residencia muy lejos de la empresa, discriminación de género, maternidad, falta de papeles claves como la libreta militar y hasta porque no llevaron una recomendación.

Entre las empresas los argumentos para pasar por alto una aspiración laboral están: la falta de experiencia (32,9 por ciento entre mayores; 42,2 por ciento entre jóvenes). El segundo lugar lo ocupa la edad: 22,9 por ciento en el grupo de menos de 24 y 40 en el de más de 40. En menor medida, dicen tener en cuenta si una persona padece un problema de salud. También miran si el aspirante está sobre perfilado para el cargo o lo desechan porque ya habían seleccionado a otro. No falta el que mira si el aspirante tiene alguna discapacidad o por el aspecto físico. En ocasiones, las hojas de vida son rechazadas por falta de documentos, porque el aspirante no sabe inglés o porque tiene problemas de comunicación.

Según Juliana Vega, de la empresa cazatalentos Hays Colombia, “no se puede hablar de discriminación laboral en nuestro caso. Las hojas de vida se rechazan porque no cumplen con el perfil que se publicó, que suele ser muy específico. Por ejemplo, si piden entre 3 y 5 años de experiencia, no aceptan a un postulante que tenga seis años de vida laboral”.

Vega agregó que lo mejor es “ajustarse al perfil que pide la convocatoria, evaluar a fondo si debe presentarse o no, porque un empleador no puede contratar a quien no le podrá asignar labores que nunca ha realizado”.

Miguel Pérez, del gremio de empresas de servicios temporales, indicó que “las personas mayores o los jóvenes que no tienen experiencia por lo general buscan su primer empleo a través de un servicio temporal. Aquí se reclutan todas las hojas de vida y los empleadores eligen según lo que necesitan.

Para Pérez, “hay empresas que no se arriesgan a contratar a alguien cercano a la edad de la pensión, por ejemplo, o que muestre dificultad para acomodarse a la política de trabajo de la compañía. Pero, en general, el principio no es de rechazo sino de responder a los perfiles buscados”.

MARTHA

MORALES

MANCHEGO

Economía y Negocios

El tiempo agosto 2014.

Otro caso de discriminación es el de “Las personas discapacitadas en la iglesia de Dios Ministerial de Jesucristo Internacional prendió un arduo debate en torno a este tipo de situaciones en algunas de las iglesias cristianas que pululan en el país. Pero más allá de ese caso puntual y del rechazo generalizado de la sociedad colombiana, un informe de la Agencia de Información Laboral (ENS) revela que esta exclusión no es sólo por parte de las iglesias y que la población en situación de discapacidad sufre una discriminación incluso peor: la del mercado de trabajo.

Según el VI Informe de Trabajo Decente, elaborado por la ENS, las cifras del Censo de 2005 advierten que el 6.3% de la población colombiana tiene por lo menos una limitación permanente. Esto quiere decir que, proyectado a 2012, 2'943.971 personas se encontraban con alguna discapacidad permanente. De este total, el 71,2% presenta una limitación, el 14,5% dos limitaciones, el 5,7% tres limitaciones y el 8,7% tres o más limitaciones permanentes.

En este sentido, Colombia es el segundo país con mayor prevalencia de personas con discapacidad, después de Brasil (14, 5%), y seguido de Costa Rica, con 5.4%. A su vez, otro informe del Observatorio de Asuntos de Género de la Alta Consejería Presidencial para la Equidad de la Mujer de 2012, basado en datos del Ministerio de Salud y Protección Social, señala que en Colombia el 53% de las personas con discapacidad son mujeres, y éstas superan ampliamente a los hombres a partir de los 40 años de edad.

Una de las principales conclusiones del estudio de la ENS es que “las personas con discapacidad han estado tradicionalmente excluidas de la plena participación en la vida social y económica de nuestro país. Barreras actitudinales y prácticas discriminatorias asociadas a la

discapacidad de las personas, impiden el acceso y la permanencia en trabajos formales en condiciones de trabajo decente”.

En este sentido, está comprobado que la discriminación se produce, bien deliberadamente o bien como resultado de la existencia de barreras intrínsecas o estructurales en el entorno de trabajo, que impiden que una persona con discapacidad pueda desenvolverse en condiciones de igualdad con las demás personas. “Por la falta de oportunidades están ‘condenadas’ a no encontrar trabajo, o se ven obligadas a trabajar de una forma que no es adecuada para ellas, y que además no cumple con las garantías legales”.

Lo preocupante es que supuestamente la población discapacitada es sujeto de especial protección otorgada por la Constitución Política y ampliamente desarrollada a nivel jurisprudencial y legal. Además, Colombia es parte de la convención que reconoce los derechos de las personas con discapacidad (CDPD), que entre otras palabras habla del derecho de las personas con discapacidad a trabajar en igualdad de condiciones con las demás; ello incluye el derecho a tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente elegido o aceptado, en entornos laborales que sean abiertos, inclusivos y accesibles a las personas con discapacidad.

No obstante los compromisos que ha contraído el Estado colombiano, la información disponible sobre las condiciones laborales de esta población son incompletas y no están actualizadas, un factor que refleja la voluntad política predominante para desarrollar políticas públicas que promuevan los derechos humanos y laborales de los discapacitados en Colombia.

El informe del Observatorio de Asuntos de Género de la Alta Consejería Presidencial para la Equidad de la Mujer de 2012, señala que el 91% de las personas en situación de discapacidad tiene un bajo nivel de ingresos que no supera el valor de un salario mínimo legal vigente, el 42% cuenta apenas con educación básica primaria, y el 54% está en el rango de edad definido como etapas productivas.

Según la Organización Mundial de la Salud (OMS), el desempleo afecta con mayor rigor a la población con discapacidad y en los casos de empleabilidad las remuneraciones son considerablemente más bajas que las de las personas sin discapacidad, un fenómeno que afecta más a las mujeres que a los hombres. Esto obedece al imaginario que aún existe en la sociedad y en el sector empresarial, de que una persona en esta condición no puede desempeñar adecuadamente algún trabajo, o que de hacerlo no lo haría con los mismos criterios de calidad de aquella que no

tiene discapacidad. La OMS concluye que la tendencia mundial es que la población con discapacidad y sus familias presentan unos niveles más altos de pobreza.

Las estadísticas revelan que de las 615.274 personas discapacitadas registradas en la encuesta del Ministerio de Protección Social de 2010, apenas el 16.6% se encontraban trabajando; el 4,3% buscaban un trabajo y sólo el 1.6% estaba pensionada. El dato más preocupante es que, en promedio, el 25.5% de estas personas se encontraba en una situación de discapacidad permanente, y no recibía ninguna pensión, con la situación más grave en los departamentos de Córdoba y Vichada, donde más del 40% se encontraban en esta situación.

Sobre las condiciones de protección social que tienen las personas discapacitadas que se encuentran ocupadas, no existen datos precisos, pues la información es muy general: sobre afiliación en salud, prevalece la afiliación al régimen subsidiado, 72%, y un 4% no se encuentra afiliada al sistema. Los datos sobre afiliación al régimen contributivo no diferencian entre afiliados cotizantes y afiliados beneficiarios, una información clave para identificar cuántos de ellos están vinculados al mercado laboral en condiciones de trabajo decente.

Tampoco existe información a nivel nacional sobre las categorías ocupacionales que predominan en la población con discapacidad, pero los datos de Bogotá y Antioquia permiten inferir algunas conclusiones. La primera es que predomina el trabajo por cuenta propia: 48% en Bogotá y 43% en Antioquia, categoría ocupacional en la que el grado de informalidad es del 80% a nivel nacional. En Bogotá, los empleados particulares o trabajadores asalariados apenas son el 4.7% del total, y en Antioquia el 18.3%. En Bogotá, los discapacitados que figuran como empleados domésticos representan el 10.7% del total, y en Antioquia el 4.7%.

Respecto a los ingresos percibidos por la población con discapacidad, cerca del 60% no se percibe ingreso alguno. “No es casual, por tanto, que el 70% de las personas registradas como discapacitados pertenezcan a los estratos 1 y 2, y que menos del 1% sean de los estratos 5 y 6”, concluye el informe.”

“la discriminación en Colombia, estudio realizado por Jaime Tenjo indica que existen dos trabajos realizados. En el primero (1991), identifica el grado en que factores como diferencias en productividad, condiciones de trabajo y discriminación contribuyen a la explicación de la brecha salarial

existente entre hombres y mujeres en Colombia. Utilizando la descomposición de Oaxaca⁹, parte de unas funciones de ingresos de la forma: $\ln(W_i) = X_i \beta + \varepsilon_i$ y obtiene: $\ln(W_m) - \ln(W_f) - (b_m L_m - b_f L_f) = (X_m - X_f) \beta_m + X_f (\beta_m - \beta_f)$ Donde $\ln(W_m)$ y $\ln(W_f)$ son las tasas salariales promedio pronosticadas y, X_m , X_f , L_m y L_f son valores medios de las respectivas variables. Esta ecuación descompone, como ya se dijo anteriormente, el diferencial salarial en dos formas: el primer término a la derecha mide el diferencial debido a diferencias en capital humano, mientras que el segundo mide el diferencial debido a la aplicación de reglas distintas de remuneración (discriminación). Tenjo indica que en un mercado competitivo el último término debería ser igual a cero y el diferencial total reflejar únicamente diferencias en la cantidad de capital humano, o la compensación de diferencias entre ocupaciones. Sin embargo, sostiene que algunas veces se ha argumentado que la parte explicada por diferencias en dotaciones (productividad) pueden ser el resultado de discriminación fuera del mercado laboral; por ejemplo, el acceso restringido de la mujer al sistema educativo. Por otra parte, si existe

⁹ Esta metodología busca proveer una valoración cuantitativa de las fuentes de las diferencias salariales entre hombres y mujeres. En el capítulo 4 se hace una descripción detallada del modelo de Oaxaca. Discriminación contra la mujer en el mercado laboral, el término $X_f (\beta_m - \beta_f)$ será positivo. Los datos que utiliza en la estimación, se basan en una muestra de familias para Bogotá, recolectadas por el DANE en 1979. Además, utiliza cuatro grupos de variables: variables de capital humano (educación, experiencia, antigüedad en una empresa y entrenamiento); ocupaciones; otras variables (unión, estado civil, migración); y finalmente, una variable que corrige el sesgo ya que las muestras no son tomadas al azar. Estima ecuaciones separadas para hombres, mujeres incluyendo servicio domestico y, mujeres excluyendo servicio domestico. Esta exclusión la hace debido a que el servicio domestico constituye un grupo muy particular de individuos (joven, sin educación, femenino, inmigrantes) que no son comparables con el resto de las mujeres en la muestra. Lo más importante de los resultados de la estimación de Tenjo es la clara diferencia entre los coeficientes estimados de hombres y mujeres y, la alta sensibilidad de las estimaciones de las mujeres a la inclusión o exclusión del servicio domestico. La exclusión de este grupo hace las estimaciones de las mujeres más cercanas a las de los hombres. En general, los hombres tienen retornos a la educación más altos que las mujeres y, los retornos a años adicionales de experiencia disminuyen más rápido para las mujeres que para los hombres. Las mujeres reciben retornos más altos a la antigüedad y al entrenamiento en la empresa. Los premios para algunas ocupaciones son más altas para hombres que para mujeres. Tamaño y composición de la brecha salarial: En cuanto a las

variables de capital humano, el componente de productividad no representa grandes desventajas para las mujeres, sin embargo, estas variables contribuyen negativamente, aunque en pequeña medida, al diferencial total, ya que aunque en promedio las mujeres tienen niveles más altos de educación que los hombres, cuentan con cantidades más bajas de otras variables de capital humano. La mayor desventaja se presenta en la experiencia, como resultado de su doble papel como ama de casa y como trabajadora. En contraste, la contribución de las variables de capital humano al componente de discriminación es bastante alto: el elemento más discriminatorio es el retorno a la educación más bajo para la mujer.

Por otra parte, la contribución de las ocupaciones al término que refleja la productividad es muy pequeña, debido a que las ocupaciones en las que están concentradas las mujeres son castigadas. El componente de discriminación de este grupo de variables es grande y en favor de las mujeres, lo que indica que las mujeres reciben un porcentaje más alto de premios que los hombres en las mismas ocupaciones. La contribución de las otras variables (unión, estado civil y migración) es positiva para los dos componentes. El efecto más alto es el de la variable estado civil, indicando que estar casado representa un premio más alto para los hombres que para las mujeres. Acceso de la mujer a trabajos con alta remuneración: La estimación arroja como resultado que cerca de dos tercios de las mujeres están concentradas en tres ocupaciones; trabajos de oficina, servicios y profesionales. Las dos primeras ocupaciones no ofrecen muchas oportunidades de progreso, sin embargo, la proporción de mujeres en trabajos profesionales es más alta que la de los hombres, lo cual es consistente con los niveles relativamente más altos de educación logrados por las mujeres y con los niveles relativamente bajos de discriminación hallados en este estudio. Surge entonces la pregunta de si la mujer tiene la misma posibilidad de acceso que el hombre a los trabajos mejor remunerados dentro de una ocupación particular. Para responder este interrogante utiliza una ecuación mediante la cual estima la probabilidad de que una persona reciba una tasa salarial por encima del promedio de la ocupación, de la forma: $Pr(W_{ij} > W_j) = h(\text{Educación, Experiencia, M-exper, Antigüedad, Sexo})$ Donde $Pr(\dots)$ representa probabilidad, W_{ij} es el salario por hora del trabajador i en la ocupación j , W_j es la tasa salarial promedio en la ocupación j , y $M\text{-exper}$ es la experiencia en el mercado. La conclusión más relevante es la existencia de una tendencia sistemática para las mujeres de ser contratadas en la base de la escala salarial en cada ocupación sin considerar su dotación de capital humano, lo que implica que a pesar de que el acceso de las mujeres a ocupaciones con altas remuneraciones no está completamente bloqueado, aún es difícil su desplazamiento hacia estas.

En su segundo trabajo (1993), Tenjo investiga la evolución de las diferencias en el ingreso entre hombres y mujeres entre 1976 y 1989, para lo cual aplica nuevamente el modelo de Oaxaca. Utiliza datos de la Encuesta Nacional de Hogares del DANE realizadas en marzo de 1976, 1980, 1984, y 1989 para Bogotá. Hizo las cuantificaciones separando trabajadores asalariados y trabajadores no asalariados y estimó diferenciales incluyendo y excluyendo empleadas domesticas; además, en algunas variantes del modelo incluye variables ocupacionales, lo que hace con el fin de captar el efecto de la segmentación del mercado laboral. Según lo obtenido, en el caso de los trabajadores asalariados, observó unos retornos a la educación más altos para las mujeres que para los hombres, aunque esta diferencia ha venido disminuyendo. Por otra parte, la exclusión del servicio domestico hace disminuir significativamente la tasa de retorno de las mujeres. Al incluir las variables ocupacionales, el efecto de la educación se reduce tanto para hombres como para mujeres. Al incluir este grupo. El efecto de las ocupaciones es mayor. En el caso de los trabajadores no asalariados, los resultados carecen de óptima calidad estadística, debido a los mayores problemas que presenta la medición de sus ingresos. Descomposición de los diferenciales: Para el caso de los trabajadores asalariados Tenjo hace dos comparaciones. Una entre hombres y mujeres en general y otra entre hombres y mujeres excluyendo el servicio doméstico. En la primera, observa que aunque las diferencias en capital humano disminuyeron significativamente, el grado de discriminación (diferencias salariales) no disminuyó proporcionalmente, sino que por el contrario aumentó. En la segunda comparación, los resultados indican una disminución en los diferenciales, pero a partir de cierto punto estos comienzan a igualarse a un ritmo dramáticamente lento, lo que lo lleva a concluir que posiblemente la igualdad salarial inicial se dio en los niveles de bajos salarios y también por la movilidad de las mujeres en el sector informal y especialmente del servicio doméstico. Por otra parte, en salarios medios y altos no hay señales de un proceso de igualación relevante. En cuanto a la composición del diferencial, las mujeres muestran una dotación de capital humano mayor que los hombres, lo cual implica que más del 100% de la diferencia salarial se debe a discriminación, ya que si no existiera recibirían un ingreso superior al de los hombres.

Para el caso de los trabajadores no asalariados, afirma que hay una gran disminución del diferencial en el periodo, aunque con continua. Tuvo un aumento al comienzo y después una disminución, llegando a ser al final menos de la mitad que al inicio. La conclusión fundamental de este estudio es que a pesar de la disminución de las diferencias salariales observadas en el periodo, los niveles relativos (más no los absolutos) de discriminación contra las mujeres han aumentado.

En el caso de CREPES AND WAFFLES, es una empresa que brinda servicios de restaurante al público en general y contrata para ello, únicamente mujeres cabeza de familia, teniendo un trato desigual con el resto de aspirantes a trabajar en esta empresa. Pero como vimos anteriormente no existe trato discriminatorio en la promoción de empleo, si no un trato diferenciado, el cual como ya se menciono, es un trato legal aprobado no sólo por la constitución política de Colombia, sino también por la comunidad internacional.

BIBLIOGRAFIA

- Aigner, Dennis, y Glen G. Cain. (1977), "Statistical Theories of Discrimination in the Labor Market". *Industrial and Labor Relations Review* 30, (Jan): 175-187.
- Arrow, Kenneth. (1972), "Models of job discrimination", en A. H. Pascal. (Ed.), *Racial discrimination in economic life*. Lexington, Mass.: Lexington Books.
- Barth, Erling, y Dale-Olsen, Harald. (1999), "Monopsonistic Discrimination and The Gender Wage Gap". National Bureau of Economic Research. Working Paper 7197.
- Becker, Gary S. (1957), *The Economics of Discrimination*. Chicago: University of Chicago Press.
- Birdsall, y Sabot. (1991), *Unfair Advantage: Labor Market Discrimination in Developing Countries*. Banco Mundial, Washington D.C.
- Blau, Francine, Marianne A. Ferber y Anne E. Winkler. (1998), *The Economics of Women, Men and Work*. Upper Saddle River, NJ: Prentice Hall.
- Boal, W. and Michael Ramson. (1997), "Monopsony in the Labor Market". *Journal of Economic Literature*. Vol. 35: 86-112.
- Burdett, Kenneth, y Dale Mortensen. (1998), "Equilibrium Wage Differentials and Employer Size." *International Economic Review* 39: 257-73.
- Cain, Glen G. (1986), "The Economic Analysis of Labor Market Discrimination". *Handbook of Labor Economics*, Volumen I, Editado por O. Ashenfelter y R. Layard.
- Chiplin, Brian, y Peter J. Sloane. (1980), "Sexual Discrimination in the Labor Market". En Alice H. Amsden (comp.), *The Economics of Women and Work*, Nueva York, St.Martin's Press.
- Cruz, María Cristina. *Mercado de trabajo femenino en los últimos cuatro años y políticas de empleo*. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Abril 1997.
- Ellwood, David T. (1982), "Teenage Unemployment: Permanent Scars or Temporary Blemishes?". En Richard B. Freeman y David A. Wise. *The Youth Labor Market Problem: Its Nature, Causes, and Consequences*. University of Chicago Press.
- Elmslie, Bruce y Sedo Stanley. (1998), "Discrimination and Quality Job: The Youth Labour Market in the 80's". *International Review of Applied Economics*. Vol. 12, No. 2.
- Grant, James H. y Daniel S. Hamermesh. (1980), "Labor Market Competition Among Youths, White Women and Others". *The Review of Economics and Statistics*. Vol. 63, No. 3.
- Gujarati, D. (1995) *Econometría*. McGraw – Hill, México.
- Henao, M., y Parra, A. (1998) "Mujeres en el Mercado Laboral". *Género, Equidad y Desarrollo*. Departamento Nacional de Planeación.
- Humphries, Jane. (1995), "Economics, Gender and Equal Opportunities." En *The Economics of Equal Opportunities*. Manchester: Equal Opportunities Commission.
- Jacinto, C. (1997) "Políticas Públicas de Capacitación Laboral de Jóvenes en Argentina: un análisis desde las expectativas y las

estrategias de los actores”. En: Boletín Técnico Interamericano de Formación Profesional. No. 139-140, abrilseptiembre de 1997. Boletín Cinterfor/OIT – Segunda Epoca. Killinsworth, Mark. (1983), Labor Supply. Cambridge, England: Cambridge University Press. Lang, Kevin (1986). “A Lenguaje Theory of Discrimination”. The Quarterly Journal of Economics. Mayo. López C. (1998) “Mercado Laboral Colombiano y Género”. Macroeconomía, Género y Estado. Departamento Nacional de Planeación, Octubre. Lundberg, Shelly, y Richard Startz. (1983), “Private discrimination and social intervention in competitive labor markets”. American Economic Review. Vol. 73.

(1998), “On the persistence of Racial Inequality”. Journal of Labor Economics. Vol. 16. Madden, Janice F. (1973), The Economics of Sex Discrimination. Lexington, Mass.: D.C. Heath and Co. Manning, Alan. (1994), “Labor Markets with Company Wage Policies”, Discussion Paper no. 214. London: Centre for Economic Performance. Marshall, F. Ray. (1974), “The economics of racial discrimination: a survey”. Journal of Economic Literature. Vol. 12. Martínez E. (1997) “Desempleo Juvenil en Chile: ¿Discriminación o ilusión óptica?”. En: Boletín Técnico Interamericano de Formación Profesional. No. 139-140, abrilseptiembre de 1997. Boletín Cinterfor/OIT. Segunda Epoca. Mc Conell, y Brue. (1998), Economía Laboral Contemporánea, cuarta ed. Mc Graw Hill. Oaxaca, R. L. (1973), “Male-Female Wage Differentials in Urban Labor Markets”. International Economic Review. Vol. 14, No. 1. Osterman, P. (1983), “La Estructura del Mercado de Trabajo de los Hombres Jóvenes”. En: Paro e Infación. Piore, M. (Comp.). Alianza Editorial. Madrid.

Pérez, F. (1998) “Género y Educación”. Género, Equidad y Desarrollo. Departamento Nacional de Planeación, Octubre 1998. Phelps, E.S. (1973), “The Statistical Theory of Racism and Sexism”. American Economic Review 4 (Sept.): 659-61. RED LATINOAMERICANA DE FORMACION PARA EL TRABAJO Y CENEP. (GALLART, María Antonia – Coordinadora Regional) (1998). Evaluación de Programas y Políticas de Capacitación para Jóvenes en Situación de Pobreza y Riesgo de Exclusión. Informe Regional del Caso Colombiano dentro del Marco de la Red Latinoamericana de Formación para el Trabajo, coordinada por el Centro de Estudios de Población de Buenos Aires. Mimeo. 1998 – 1999. Rees, Albert. (1986), “An Essay on Youth Joblessness”. Journal of Economic Literature. Vol. 24. Rivera, Francisco L. “Quantitative Literacy and the Likelihood of Employment Among Young Adults in the United States”. The Journal of Human Resources 27(2). Robinson, Joan. (1965), The Economics of Imperfect Competition. New York: St. Martin's Press. Rothschild, M. y Stiglitz, J. (1982), “A model of employment outcomes illustrating the effect of the structure of information on the level and the

distribution of income". *Economics Letters*. Vol. 10. Rozas, S. (1998) "Análisis de género en las pruebas de logro educativo". *Género, Equidad y Desarrollo*. Departamento Nacional de Planeación, Octubre 1998.

Rusell, Kevin. (1991), "An Analysis of Contingent Labour". En: *Review of Radical Political Economics*. Vol. 23. Sánchez, M. (1998) "Calidad de Vida de las mujeres y gasto social". *Género, Equidad y Desarrollo*. Departamento Nacional de Planeación, Octubre 1998.

Sánchez F. y Nuñez J. (1995), "¿Por qué los niños pobres no van a la escuela?". En: *Archivos de Macroeconomía* No. 39. Bogotá: Departamento Nacional de Planeación, Noviembre.

Spence, A. Michael. (1973), "Job Market signaling". *Quarterly Journal of Economics*. Vol. 87.

Tenjo, Jaime. (1991), "Labor Markets, The Wage Gap and Gender Discrimination: The Case of Colombia". En George Psacharopoulos and Zafiris Tzannatos, *Women's Employment and Pay in Latin America*. The World Bank 1992.

_____. (1993), "Cambios en diferenciales salariales entre hombres y mujeres: 1976 – 1989". *Planeación y Desarrollo*. Edición Especial. Bogotá: Departamento Nacional de Planeación, Diciembre.

_____. (1993), "Evolución de los retornos a la inversión en educación 1976 – 1989". *Planeación y Desarrollo*. Edición Especial. Bogotá: Departamento Nacional de Planeación, Diciembre.

Thurow, Lester C. (1975), *Generating inequality*. New York: Basic Books.

Velez, E., y Winter, C. (1991), "Women's Labor Force Participation and Earnings in Colombia". En George Psacharopoulos y Zafiris Tzannatos, *Case Studies on Women's Employment and Pay in Latin America*. The World Bank 1992.

Viscusi, W. Kip. (1986), "Market Incentives for Criminal Behavior", en Richard B. Freeman and Harry J. Holzer, *The Black Youth Employment Crisis*. University of Chicago Press.

