



## Atribución-NoComercial 2.5 Colombia (CC BY-NC 2.5)

La presente obra está bajo una licencia:

**Atribución-NoComercial 2.5 Colombia (CC BY-NC 2.5)**

Para leer el texto completo de la licencia, visita:

<http://creativecommons.org/licenses/by-nc/2.5/co/>

### Usted es libre de:



Compartir - copiar, distribuir, ejecutar y comunicar públicamente la obra

hacer obras derivadas

### Bajo las condiciones siguientes:



**Atribución** — Debe reconocer los créditos de la obra de la manera especificada por el autor o el licenciante (pero no de una manera que sugiera que tiene su apoyo o que apoyan el uso que hace de su obra).



**No Comercial** — No puede utilizar esta obra para fines comerciales.

# **CUALES HAN SIDO LOS AVANCES QUE SE REGISTRAN EN LA NORMATIVIDAD EXPEDIDA DESDE LA CONSTITUCION DE 1991 HASTA LA ACTUALIDAD, SOBRE EQUIDAD SALARIAL EN COLOMBIA.**

**Nathalia Patricia Zúñiga<sup>1</sup>**

## **Resumen**

La equidad salarial, es un concepto referente al mercado laboral y los salarios que allí se pagan. Dicha equidad, se relaciona con un contenido de género; también denominada equidad salarial y, tiene relación precisa con lo que gana un hombre versus una mujer, en cargos similares de modo, tiempo y lugar. Esto, llevado a la realidad del mercado laboral colombiano, lleva a evidenciar la existencia de una inequidad salarial. El actual documento estudia este fenómeno desde su contenido jurídico, concluyendo al respecto que, si bien existen una importante cantidad de normas que propenden a buscar dicha equidad, los empleadores no las están aplicando, por tanto, la solución de la problemática no se halla en la expedición de más normas -las que ya están parecen suficientes-, sino en cómo lograr que las organizaciones sean éticas y responsables, pagando por igual a hombres y mujeres cuando ambos se encuentran en igual de condiciones laborales.

**Palabras claves:** Mercado laboral, política salarial, género, brechas salariales, sector productivo.

---

<sup>1</sup> Artículo presentado como requisito parcial para optar al título de abogada de la Universidad Católica de Colombia.

## **Abstract**

The salary equity is a concept referring to the labor market and the wages that are paid there. Such equity is related to a gender content; Also called labor equity, and has a precise relation to what a man versus a woman earns in similar positions of time, place and place. This, led to the reality of the Colombian labor market, leads to evidence of the existence of wage inequality. The current document studies this phenomenon from its legal content, concluding that, although there are many norms that tend to seek such equity, the companies themselves are not applying them, therefore, the solution of the problem is not Finds in the issuance of more norms - which already seem sufficient - but in how to make organizations ethical and responsible, paying equally to men and women when both are in equal working conditions.

**Key words:** Labor market, wage policy, gender, wage gaps, productive sector.

## **Sumario**

### **Introducción.**

#### **1. Inequidad laboral en Colombia.**

##### **1.1. Mujeres y acceso al mercado laboral colombiano.**

##### **1.2. Equidad laboral y educación.**

#### **2. Equidad laboral en la agenda internacional.**

#### **3. Normatividad Nacional sobre equidad laboral.**

##### **3.1. Constitución y materialización del artículo 53 y siguientes.**

###### **3.1.1. Ley de cuotas.**

###### **3.1.2. Ley 1496 de 2011.**

### **Conclusiones.**

### **Bibliografía.**

## **Introducción**

En el país, históricamente ha persistido una diferencia salarial entre hombres y mujeres, también denominada brecha salarial, la cual ha debilitado la materialización de derechos e igualdad de oportunidades desde el diferencial social de géneros (Avendaño, 2011, p. 204). El tema, ha adquirido una especial importancia jurídico-política en las últimas décadas; la comunidad internacional, ha promulgado normas para la protección de los derechos de las mujeres, las cuales han sido incorporadas por el Estado colombiano en el ordenamiento jurídico interno, diseñando a su vez, su propio marco normativo al respecto (Stallings y Weller, 2003, p. 147).

En este ejercicio, ha sido clave la Corte Constitucional quien ha proferido providencias favorables frente a la problemática, instando al Estado a tener acciones de política más favorables a la mujer. Uno de los logros más significativos en este aspecto, se logra por la sentencia C-410 de 1994, en la cual se expone que, debido tanto a las diferencias físicas entre hombres y mujeres como a las construidas socialmente, es deber del Estado brindar un tratamiento especial a la mujer con el objetivo de que la igualdad en el goce de los derechos sea de carácter sustancial.

Así mismo, en la sentencia C-371 de 2000, la Corte Constitucional declara exequible el proyecto de ley estatutaria por el cual se reglamenta la participación de las mujeres en los niveles decisorios del poder público y justifica, el aspecto temporal de este tipo de medidas, en tanto su desarrollo se hace necesario en tanto no exista una igualdad real de géneros. Todo hace parte de un conjunto de medidas que han sido tomadas en los últimos 25 años que, se desprenden del cambio constitucional vivido en 1991 desde el cual se establece, un Estado social de derecho en Colombia; por lo mismo, la necesidad de que existan decisiones

más favorables hacia las mujeres, en aras del logro de la igualdad real y efectiva (Cabrera, 2012, p. 111).

Conforme a lo anterior, se identifica puntualmente el artículo 56 constitucional, por el cual se establece la creación de una comisión permanente integrada por el Gobierno, representantes de los empleadores y de los trabajadores, que busque mejoras en las relaciones laborales, la solución de los conflictos colectivos de trabajo y concertar las políticas salariales y laborales que, necesariamente deben llevar a una mejor equidad salarial. Este es el punto de partida, para el desarrollo del actual documento, por el cual se busca dar cuenta de los avances normativos y puntos de mejora que se pueden establecer en el panorama actual de inequidad salarial que aún se mantiene.

## **1. Inequidad laboral en Colombia**

El fenómeno de la inequidad salarial entre hombres y mujeres no es un tema exclusivo de la sociedad y realidad del mercado laboral colombiano, de hecho, en el Índice Global de Género [IGG], elaborado por el Foro Económico Mundial, para 2016 Colombia apareció de 39 entre 144 países como más equitativo en términos de género; de octavo entre 26 países evaluados de la región, lo cual indica de cierta manera, la existencia de acciones encaminadas a lograr una mayor equidad de género dentro de la sociedad Colombia.

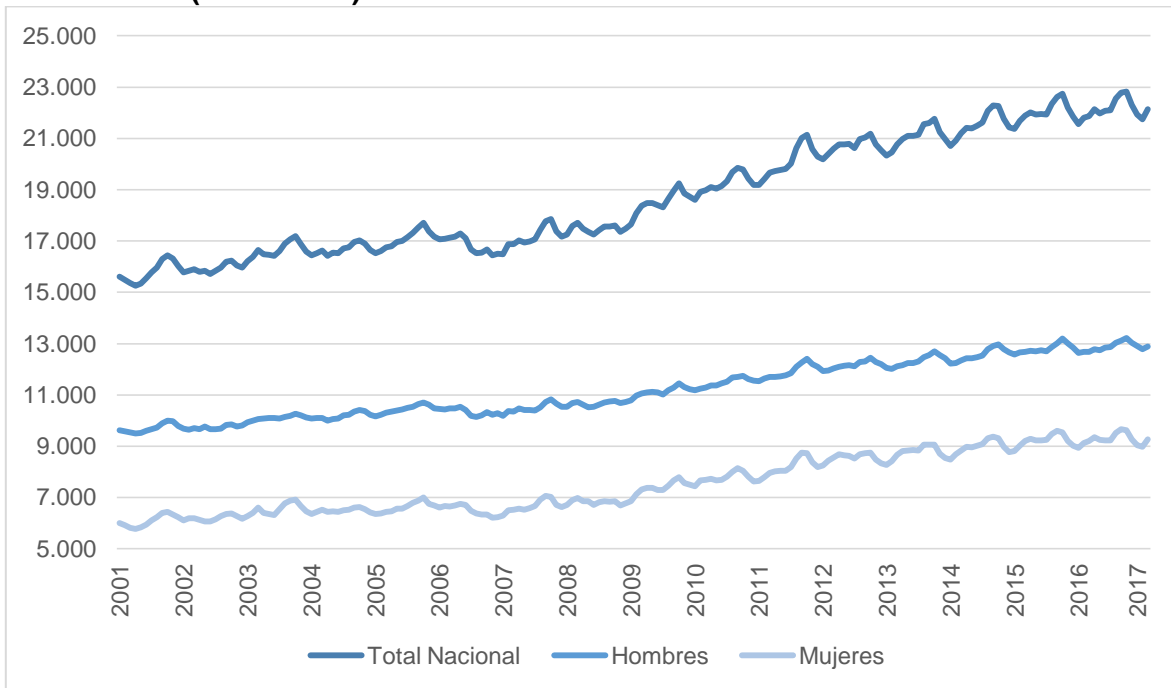
El IGG basa su medición en cuatro aspectos en los que sugiere debería haber igualdad de género; política; educación; salud y economía, siendo salud y educación, los dos aspectos en los que mejor sale calificado el país. En lo que sigue del documento, se trabajan los aspectos de educación y empleo, luego se esperaría que, si existe mayor equidad educacional, esto incidiera en la inserción equitativa al mercado laboral, siendo este es aspecto relacional puntual que se trabaja en los siguientes apartes de la actual investigación.

## **1.1. Mujeres y acceso al mercado laboral colombiano**

Según lo documenta Adriana Sabogal (2012, p. 54-89), como también Luis Armando Galvis (2010, p. 241-259), la diferencia salarial entre hombres y mujeres que, históricamente ha existido en el mercado colombiano, no se homogeniza respecto a las ciudades del país; en términos generales, una mujer con igual, o más años de estudios y experiencia laboral que un hombre, puede llegar a ganar menos del 14% del ingreso percibido por el hombre, empero, cada vez es mayor la participación de la mujer en el mundo laboral colombiano.

Una primera lectura estadística que se puede dar sobre lo anterior, corresponde a identificar en la población económicamente activa, la participación entre hombres y mujeres que, según lo establece el Departamento Administrativo Nacional de Estadística [DANE], a partir de la Gran Encuesta Integrada de Hogares [GEIH], la menor participación de las mujeres tiende a reducir, en el comparado versus los hombres (ver gráfica 1), lo cual se esperaría incidiera en la brecha salarial de género.

**Gráfica 1. Participación por género de la Población Económicamente Activa [PEA] en Colombia (2001-2017\*)**



Fuente: GEIH-DANE

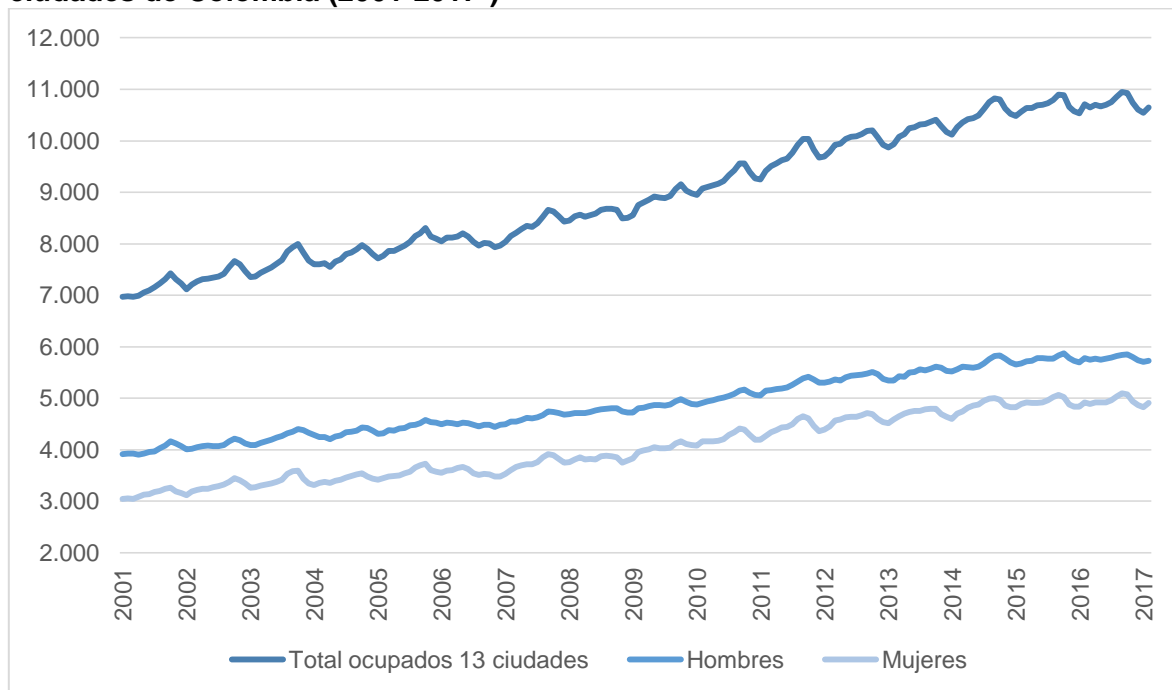
Cifras en miles

\*Hasta junio de 2017

La brecha observada se ve reducida, al observar la participación de las mujeres en términos de ocupación; entre la población trabajadora o empleada formal o informalmente, en lo más reciente la participación de las mujeres se ha ido equiparando a la de los hombres en términos porcentuales de participación, dando con ello cuenta de un acceso real de la mujer al circuito laboral colombiano en sus distintas modalidades de relación. Volviendo sobre la GEIH, el DANE presenta las siguientes cifras respecto a la información comentada:



**Gráfica 2. Participación por género de la población ocupada en 13 grandes ciudades de Colombia (2001-2017\*)**



Fuente: GEIH-DANE

Cifras en miles

\*Hasta junio de 2017

Se tiene entonces que, en lo corrido del siglo, ha existido un incremento sostenido de la participación de las mujeres en la PEA y de la misma la ocupada, en crecimiento similar al observado en el caso de los hombres, lo cual, en el agregado, conduce a identificar una mayor participación porcentual de las mujeres a través del periodo estudiado, en el mercado laboral colombiano. Si bien ello suma a las acciones encaminadas a mejorar las diferencias de género, el tema central se encuentra, como ya se ha dicho, en el ingreso real comparado.

Con el fin de evaluar el aspecto indicado, es importante revisar la manera como inciden otras variables socioeconómicas asociadas a la misma, tal y como sucede en el caso de la educación; por inferencia lógica, se debería esperar que, en la medida que se cuente con mayor educación, exista una mayor proporción de ingreso, independiente del género de la persona, siendo esta la premisa que se entra a estudiar a continuación, al revisar la relación entre educación y equidad en términos de género, para el caso del mercado laboral colombiano.

## 1.2. Equidad laboral y educación

La participación laboral de la mujer en el mercado laboral colombiano encuentra cada vez más reducida su brecha respecto a la participación en comparación de los hombres, en un aliciente que se ve menguado, al momento de dar lectura a las condiciones de ingreso a este mercado laboral (Contreras y Gallegos, 2011, p. 39-40). Tomando solo como referencia el aspecto relacionado con su ingreso, se encuentran sendas diferencias que, llevan a evidenciar la problemática propuesta para el actual documento de investigación.

Tomando como referencia las cifras presentadas por el Observatorio Laboral para la Educación [OLE] del Ministerio de Educación Nacional, se prueban las diferencias existentes en términos de ingresos entre hombres y mujeres con igual nivel académico. Sobre las cifras, el OLE en su investigación presentada en 2016 sobre salarios y enganche laboral, compara dichos datos en el periodo 2011-2014, para los recién egresados de distintos programas, con los resultados que se exponen a continuación:

**Gráfica 3. Salario promedio de enganche del nivel universitario desagregado por hombres y mujeres (precios constantes 2014)**

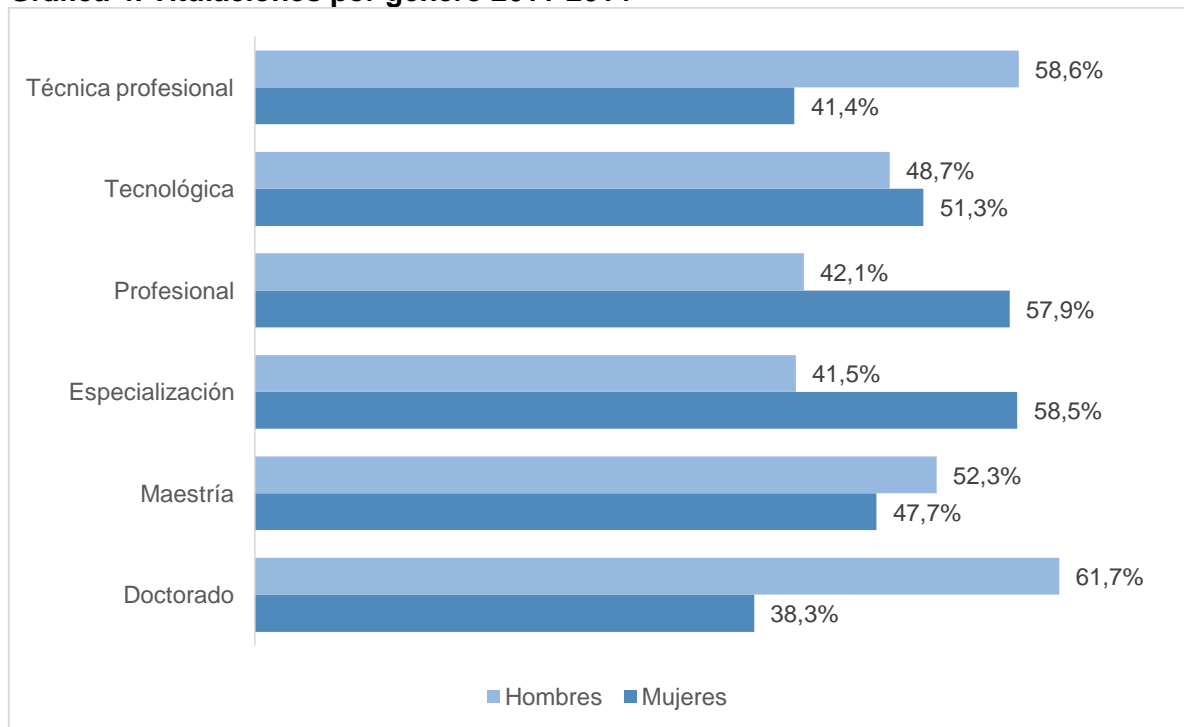


Fuente: OLE-Mineducación

De acuerdo con las cifras, uno de los factores que incide en el salario de enganche de los recién graduados en el país, es el sexo del egresado; en promedio, un hombre puede recibir \$250.000 más que una mujer, en igualdad de condiciones en términos de año de finalización de los estudios y, tipo de estudio realizado, ahora, sería pertinente valorar sobre la anterior cifra, el efecto que tiene la experiencia laboral previa al título, lo cual podría ser un factor que explique la misma; quizá al momento de obtener sus respectivos títulos, el hombre haya acumulado más experiencia laboral que la mujer, siendo ello un planteamiento especulativo, en tanto el contenido de las cifras no permite corroborar lo dicho.

Una de las cuestiones asociadas al tema que sí aparece desarrollada en las cifras presentadas, corresponde al hecho de el mayor grado de educación alcanzado en educación superior, sobre lo cual se puede establecer que, fueron más las titulaciones de mujeres en el periodo 2011-2014 -el 55% de las tituladas son mujeres-, predominando en los grados de educación universitaria tecnológica, profesional y, a nivel posgrado en especialización. Las cifras presentadas por el OLE del Ministerio de Educación son las siguientes:

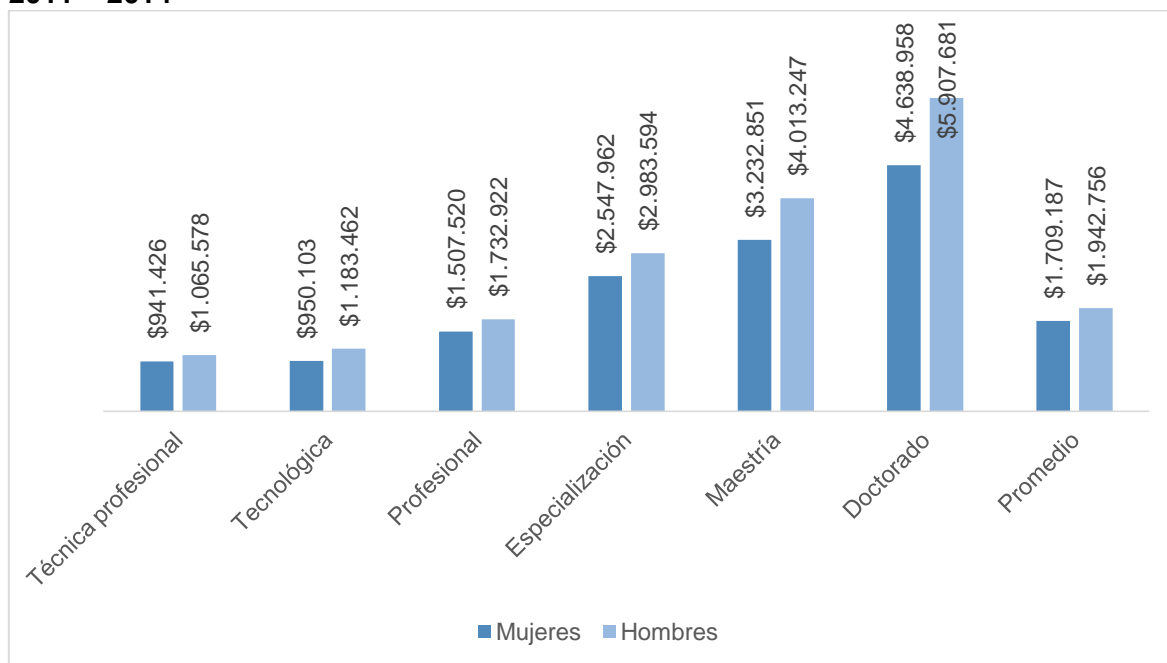
**Gráfica 4. Titulaciones por género 2011-2014**



Fuente: OLE-Mineducación

La mayor procedencia de un nivel de formación en el caso de las mujeres no determina su salario de enganche luego de finalizado, ya que, independiente de esta relación entre sexo y número de graduados, el mercado laboral muestra para todos los casos, salarios superiores para los hombres que, en el promedio, deja una diferencia cercana al 13% a favor de estos últimos, lo cual lleva a evidenciar con claridad, la disparidad salarial entre hombre y mujeres, con igual nivel de estudio. Las cifras del OLE para el caso son las siguientes:

**Gráfica 5. Salario de enganche promedio por género, según nivel de último estudio 2011 – 2014**



Fuente: OLE-Mineducación

La brecha del 13% planteada con anterioridad, no está muy lejos del 9% planteado por Luis Galvis (2010, p. 235); confirmando sobre ello la realidad del mercado laboral colombiano, en donde los hombres tienden a ganar más que los mujeres, contemplando condiciones similares de niveles de estudio, aunque ello más objetivamente bien podría ser revisado en razón de la incidencia de la experiencia laboral, ruta analítica que, no explorada en el actual documento dados la dificultad estadística que existe para consolidar dicha información.

En suma y, considerando las cifras presentadas, se configura una panorama bastante dicente sobre la inequidad salarial en el mercado laboral colombiano; esto, sin contemplar otros factores mencionados en investigaciones como la de Helena Alviar (2015, pp. 12-14), en la que a lo anterior, suma el tiempo dedicado por la mujer a labores del hogar sin remuneración, cuyo tiempo dobla en promedio a la de los hombres; también en temas de mayor victimización en escenarios de violencia intrafamiliar, siendo ello una cadena de puntos que, acrecientan la pertinencia de la problemática.

Son por lo planteado distintos los factores que inciden en la reproducción de una conducta generalizada de marginación social de la mujer, los cuales caln en una pluralidad de aspectos, entre los que se encuentra la brecha de ingreso salarial (Fernández, 2006, p. 202). Al respecto, se ha desarrollado una agenda de política doméstica e internacional, la cual ha sacado avante directrices de política y legislación, para reducir al máximo la segregación histórica del colectivo femenino, siendo uno de los campos de discusión y proyección de soluciones, las acciones encaminadas a mejorar las condiciones laborales de las trabajadoras (Pineda, 2008), aspecto sobre el cual se profundiza en lo que sigue del actual documento.

## **2. Equidad laboral en la agenda internacional**

Se puede identificar una creciente atención por parte de la comunidad internacional, por el tema del reconocimiento efectivo de los derechos de las mujeres en el mundo. En las más recientes décadas, distintos organismos internacionales se han dado a la tarea de, consolidar a través de Declaraciones, Convenios, Acuerdos, Tratados, entre otros mecanismos jurídicos, disposiciones normativas vinculantes y recomendaciones, relacionadas directa e indirectamente con la consolidación de una realidad jurídica de igualdad de género (Cuadrados y Jiménez, 2004, p. 9).

A nivel internacional como a su vez ha sucedido en Colombia, se han dispuesto una serie de directrices normativas, varias de ellas diseñadas a la luz de lo que se identifica como discriminación jurídica positiva (García y Ruiz, 2016, p. 42); al reconocer la marginación socio-jurídica, los hacedores de política han considerado necesario, puntualizar en una serie de garantías jurídicas diseñadas exclusivamente para las mujeres, por medio de las cuales se pueda avanzar, en consolidar igualdad material de derechos entre todos los ciudadanos independiente de su género (Londoño, 2016, p. 86).

Ello, no se deja de observar en el caso de la equidad salarial, donde se identifican una serie de prerrogativas jurídicas domésticas e internacionales, por medio de las cuales se insta a la sociedad y al Estado a materializar el precepto, igual trabajo, igual salario, sin discriminar entre otros factores por razones de sexo (Jiménez y Páez, 2014, p. 133). Para ahondar en este postulado, se pueden citar varias disposiciones normativas internacionales que, como se verá más adelante, son base justificativa de los desarrollos normativos internos, mencionados a su vez, en la jurisprudencia constitucional.

En materia de normatividad internacional ratificada por Colombia, se encuentra en términos estructurales la Convención de las Naciones Unidas sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, conocida por sus siglas en inglés como Convención CEDAW; ratificada por Colombia por medio de la Ley 51 de 1981, lo cual marca un hito histórico en materia de protección de los derechos de las mujeres, como referente obligatorio en materia de igualdad entre hombres y mujeres (Instituto Interamericano de Derechos Humanos [IIDH], 2004, p. 8).

La Convención CEDAW, Protocolo Facultativo y Recomendaciones que la desarrollan, exhortan a los países firmantes a adelantar acciones encaminadas a lograr erradicar toda forma de discriminación contra la mujer en todas sus formas, incluyendo por supuesto la segregación laboral, sobre lo cual dedica entre otros, el artículo 11 de la Convención (Angulo y Luque, 2008 p. 42). En su conjunto, este grupo de referentes normativos han sido insumo para el desarrollo de políticas de género en Colombia, desde distintos ámbitos de los derechos, como es la equidad salarial.

En lo preciso de la equidad salarial, a nivel de normatividad internacional es necesario hacer mención al Convenio 100 y la Recomendación 90 de la Organización Internacional del Trabajo [OIT], relativos a la igualdad de remuneración por el desarrollo de un trabajo en igualdad de condiciones (Castro y Caballero, 2016, p. 34), la premisa ya citada de; a igual trabajo, igual salario. En este aspecto, la pretensión es erradicar la realidad vista, sobre el menor salario

que ganan las mujeres frente a los hombres, en un trabajo desarrollado en igualdad de condiciones.

El Convenio 100, hace eco de la igualdad en la remuneración por igual trabajo, entre hombres y mujeres, considerando que, su cumplimiento, demanda de una responsabilidad compartida entre los gobiernos, las organizaciones de los trabajadores y, los empleadores. Precisa el Convenio que, esta alteración de esta realidad, no solo profundiza la discriminación de género, sino también, genera mella en la sociedad para la normalización de estas segregaciones por razones de género.

Como parte del desarrollo previsto para la implementación de esta Convención, se genera la Recomendación 90 por medio de la cual se establecen las directrices de política sugeridos, en lo que corresponde a la implementación de regulaciones relativas a la promoción de la igualdad de remuneración, sin diferencial de género. En su contenido, es una norma por medio de la cual se insta a los Gobiernos a crear mecanismo de promoción de acceso a la mujer al mercado laboral, tanto en el sector público como en el sector privado, bajo condiciones de igualdad en retribuciones salariales en lo comparado con los hombres.

En su conjunto, las disposiciones normativas internacionales previamente mencionadas, son soporte justificativo del desarrollo normativo visto en materia de política pública nacional sobre equidad de género en Colombia, claro está, la misma realidad de discriminación contra la mujer, justifica en sí el desarrollo de estas medidas, tal y como sucede en materia salarial, siendo este el componente donde se avanza en la siguiente sección del documento, donde se recoge la experiencia en términos de expedición de políticas y normas en Colombia, diseñadas para subvertir la realidad de discriminación salarial por razones de género.



### **3. Normatividad Nacional sobre equidad laboral**

Como se ha mencionado, desde la década de los ochenta se comienza a consolidar a nivel de la agenda internacional, la lucha global por la reivindicación de los derechos igualitarios de las mujeres (IIDH, 1997, p. 14). Desde entonces, son estructurales los cambios sociales y normativos que se han presentado en distintos países, a lo cual, Colombia no ha sido esquivo; aunque en la actualidad socialmente se sostenga la discriminación como se corrobora en términos de la discriminación salarial, en materia normativa dichos cambios sí son evidentes.

En este proceso, ha sido fundamental el punto de ruptura que marca el cambio en el modelo político del Estado con la expedición de la Constitución Política de 1991, en lo que fue el tránsito de un Estado de derecho a un Estado Social de derecho. En la práctica, este nuevo ámbito constitucional, marca la entrada para extender los alcances de los derechos individuales y colectivos de los asociados, a una nueva orbita de garantismo y promoción de los derechos de primera, segunda y tercera generación (Villar, 2007, pp. 81-84).

Esto en efecto tuvo una incidencia positiva en lo que corresponde al reconocimiento efectivo de los derechos de las mujeres en Colombia, desde la óptica de la igualdad plena en términos de género; la Constitución Política desde su preámbulo incita a la igualdad real y efectiva de todos los connacionales, sin distinción de ningún tipo; siendo ello reiterado en distintos artículos de la norma, como sucede en el caso del artículo 13 por el cual se establece el derecho a la igualdad, prohibiendo cualquier tipo de discriminación, como la que en esta caso se puede dar por razones de género, como expresión de un derecho de primera generación (Ceballos, 2009, p. 230).

En lo que corresponde al asunto laboral, la Constitución consolida una serie de derechos laborales fundamentales, desde los cuales, entre otras cosas, se legitima la reivindicación de los derechos laborales de las mujeres en el país, siendo a su vez punta de lanza, para formular posteriormente otras normas y

directrices de política encaminadas a la defensa de los derechos de género desde distintos ámbitos incluyendo el laboral, tal y como se presenta en los párrafos siguientes del documento.

### **3.1. Constitución y materialización del artículo 53 y siguientes**

Con la expedición de la Constitución de 1991 se establece en el país un nuevo marco normativo en materia de los derechos de los trabajadores (Almario, 2016, p. 111), elevando a derechos constitucionales varias de las conquistas sociales obtenidas por los trabajadores a lo largo de su lucha obrera, tal y como sucede con el derecho a huelga consignado en el artículo 56. Ello también se constata, en lo incluido en el artículo 53 constitucional que, a la letra señala;

El Congreso expedirá el estatuto del trabajo. La ley correspondiente tendrá en cuenta por lo menos los siguientes principios mínimos fundamentales:

Igualdad de oportunidades para los trabajadores; remuneración mínima vital y móvil, proporcional a la cantidad y calidad de trabajo; estabilidad en el empleo; irrenunciabilidad a los beneficios mínimos establecidos en normas laborales; facultades para transigir y conciliar sobre derechos inciertos y discutibles; situación más favorable al trabajador en caso de duda en la aplicación e interpretación de las fuentes formales de derecho; primacía de la realidad sobre formalidades establecidas por los sujetos de las relaciones laborales; garantía a la seguridad social, la capacitación, el adiestramiento y el descanso necesario; protección especial a la mujer, a la maternidad y al trabajador menor de edad.

El estado garantiza el derecho al pago oportuno y al reajuste periódico de las pensiones legales.

Los convenios internacionales del trabajo debidamente ratificados hacen parte de la legislación interna.

La ley, los contratos, los acuerdos y convenios de trabajo no pueden menoscabar la libertad, la dignidad humana ni los derechos de los trabajadores.

Varios aspectos a destacar del contenido general de este artículo 53; primero, a través del mismo y conforme también a lo dispuesto en el artículo 93, parte importante de las normas internacionales con anterioridad nombradas, entran a ser parte del bloque de constitucionalidad lo cual les da un carácter mucho más vinculante; de igual manera, varios de los aspectos incluidos llevan a evocar la condición dignificante del trabajo, en condición que no debe estar restringida, por factores de discriminación en su diversas manifestaciones (Ostau de Lafont y Poveda, 2009, p. 244).

El artículo citado textualmente señala la especial protección de la mujer trabajadora, máxime en la condición de portadora de vida o en condición de embarazo, a quien la Corte Constitucional le ha otorgado un fuero laboral transitorio (Tirado, 2014, p. 17-18); lo cual se denota en Sentencias como la T-739 de 1998, T-315 de 1999, T-778 de 2000, T-1223 de 2008, T-368 de 2009, entre otras, por las cuales la Corte ha determinado que las mujeres en citada condición no pueden ser objeto de medidas en otros momentos legales como es el caso del despido, al amparo del reconocimiento del derecho a la salud y mínimo vital, tanto de la madre como del neonato (Castro y Caballero, 2015, pp. 259-261).

Por su parte, el artículo 56 crea la comisión permanente que, entre otras tareas se le asigna la responsabilidad de concertar las políticas salariales y laborales de los trabajadores colombianos, lo cual incluye, recomendaciones de política encaminadas a materializar la equidad salarial entre géneros; conforme a ello se expide la Ley 278 de 1996 reglamentada el Decreto 427 de 2008, aunque las mismas no hacen alusión directa a la equidad laboral, como si lo hace la Ley de cuotas, pero solo en términos de participación en los cargos, más no en equidad salarial como se explica a continuación.

### **3.1.1. Ley de cuotas**

La Ley de cuotas, o Ley 581 de 2000, se expide con el fin promover la efectiva participación de la mujer en los niveles decisorios de las diferentes ramas y órganos del poder público, conforme a lo señalado en los artículos 13, 40 y 43 de la Constitución Nacional 1991; para tal efecto, se consagra una participación de la mujer en términos de por lo menos el 30% en los cargos de los distintos niveles decisorios de las distintas ramas del poder público, siempre y cuando lo mismo no afecte la carrera administrativa, judicial u otras carreras especiales de la administración pública colombiana.

Como se ha afirmado, esta ley define un ingreso de mujeres en por lo menos un 30% para cargos decisorios de las entidades públicas de las ramas y órganos del poder público, en los órdenes Nacional, Departamental, Distrital y Municipal, sin embargo, la misma no incide en la definición de prácticas encaminadas a lograr una equidad salarial, sea este caso, en el sector público, siendo ello una de las debilidades, no tanto de la norma, pero sí de la actual estructura de política pública encaminada a realizar la equidad de género en materia laboral.

Teniendo en cuenta esta ausencia normativa, en 2011 se expide la Ley 1496, por medio de la cual se busca garantizar la igualdad salarial y de retribución laboral entre mujeres y hombres, conforme al interés de erradicar cualquier forma de discriminación laboral, entre las cuales se incluye la discriminación encaminada a pagar menos por la condición de género. Este aspecto, es sobre el cual se desarrolla el apartado siguiente del documento.

### **3.1.2. Ley 1496 de 2011**

Como se fija en el objetivo de la misma, la Ley 1496 de 2011 busca “fijar los mecanismos que permitan que dicha igualdad sea real y efectiva tanto en el sector público como en el privado y establecer los lineamientos generales que permitan

erradicar cualquier forma discriminatoria en materia de retribución laboral”, para lo cual modifica los artículos 10 y 143 del Código Sustantivo del Trabajo [CST], a su vez que, el artículo 5 de la Ley 823 de 2003. Para el caso del artículo 10, la norma define que este debe quedar de la siguiente manera:

*Artículo 10. Igualdad de los trabajadores y las trabajadoras.* Todos los trabajadores y trabajadoras son iguales ante la ley, tienen la misma protección y garantías, en consecuencia, queda abolido cualquier tipo de distinción por razón del carácter intelectual o material de la labor, su forma o retribución, el género o sexo salvo las excepciones establecidas por la ley.

La norma en comento es clara en su contenido; no es permitido ningún tipo de discriminación en términos laborales, lo cual evidentemente incluye la discriminación salarial por género. Para dar aplicación a su contenido, esta define unos criterios o factores de valoración salarial, de cumplimiento obligatorio por parte del empleador, posteriormente desarrollados por la Resolución 970 de 2017 del Ministerio del Trabajo y, siendo ellos los de:

- a) La naturaleza de la actividad a realizar;
- b) Acceso a los medios de formación profesional;
- c) Condiciones en la admisión en el empleo;
- d) Condiciones de trabajo;
- e) La igualdad de oportunidades y de trato en materia de empleo y ocupación, con objeto de eliminar cualquier discriminación;
- f) Otros complementos salariales.

La resolución citada, pormenoriza en cada uno de los factores antes mencionados, insistiendo como se ha dicho, en la calidad de obligatoriedad de la norma, a tenor no solo de lo dispuesto en la misma sino también, conforme al ordenamiento de derechos adquiridos a tenor de la Constitución Política de 1991.

Complementariamente, la Ley 1496 de 2011, define que, el artículo 143 del CST, queda de la siguiente manera:

Artículo 143. A trabajo de igual valor, salario igual.

1. A trabajo igual desempeñado en puesto, jornada y condiciones de eficiencia también iguales, debe corresponder salario igual, comprendiendo en este todos los elementos a que se refiere el artículo 127.

2. No pueden establecerse diferencias en el salario por razones de edad, género, sexo nacionalidad, raza, religión, opinión política o actividades sindicales.

3. Todo trato diferenciado en materia salarial o de remuneración, se presumirá injustificado hasta tanto el empleador demuestre factores objetivos de diferenciación.

Queda claro que, a la luz de la normatividad colombiana, no puede haber discriminación salarial en materia laboral; tal y como lo indica la norma citada; a trabajo igual, salario igual, pero se debe advertir que, una cosa es lo dispuesto en las normas y otra, la realidad vista, tal y como se expuso en la primera parte del documento, donde se presenta cifras recientes que, demuestran la existencia de diferencias salariales aun cuando se cumplen la igualdad de factores descritos previamente.

A propósito de la mención a la primera parte del documento, la Ley 1496 de 2011 propone resolver un limitante metodológico de este trabajo y otros, respecto a la dificultad por cuantificar sobre la brecha salarial en Colombia. En este sentido insta al DANE a incluir en la GEIH, “preguntas y/o variables necesarias para determinar el cargo que el encuestado o la encuestada ocupa en el empleo que desarrolla, la remuneración asociada al mismo, y la naturaleza pública o privada de la entidad en la que labora”, aunque, a la fecha, esto no se encuentra materializado.

En suma, se tiene un compendio normativo bastante amplio, para efectos de lograr una equidad salarial en materia laboral que, lamentablemente no se encuentra traducida a la realidad, en términos de una equidad salarial efectiva para las trabajadoras colombianas del sector público y privado. Lo anterior, bien debe llevar a la reflexión sobre sí, son las normas las únicas herramientas por medio de las cuales se puede lograr dicha equidad, o quizá, se deba avanzar desde la práctica organizacional, con estrategias que lleven a la materialización efectiva de este objetivo.

## **Conclusiones**

La igualdad salarial, aparece como una de las materias en las cuales se evidencia la inequidad de género; la realidad presenta un mercado laboral, en el cual los hombres, en igualdad de condiciones en términos por ejemplo de estudio, ganan más que las mujeres, siendo ello una de las barreras estructurales para encontrar efectivamente materializado el Estado social de derecho, en la condición de mujer.

Para lo anterior, tanto el legislador como otras instituciones encargadas de la política laboral en el país han propuesto y expedido leyes encaminadas a lograr la igualdad salarial, sin embargo, lo que presenta los datos es que las mismas, no han tenido el suficiente impacto en términos de lograr de manera exitosa su objetivo. Lo anterior lleva en tanto a plantear, un escenario de avance jurídico que, ha quedado al margen de la realidad social donde sus contenidos al parecer no han tenido eco suficiente.

Sobre ello, se propone entonces que, la solución de la problemática no radica tanto en la expedición de normas, sino en el diseño de estrategias para que por un lado se inste al empresario al cumplimiento y por lo tanto garantice la igualdad, teniendo en cuenta que si contrata a una mujer por un salario menor que si fuera un hombre se ve reflejado en el pago de sus obligaciones ya que sin duda

será menor dichos pagos, por lo que se debe generar una política y /o incentivos para su efectivo cumplimiento de las directrices consignadas en la variedad de normas mencionadas en el actual documento, y por otro lado y teniendo en cuenta que las mujeres muchas por ser cabeza de hogar o familia acceden a un salario menor por conservar su trabajo y poder sufragar sus obligaciones, por lo tanto es importante volver más eficiente la forma de reclamar la igualdad salarial y así empoderar a la mujer a exigir sus derechos.



## Referencias

- Almario, M. (2016). Estabilidad y garantías de los derechos laborales de los funcionarios y empleados del sector judicial en Colombia. *Novum Jus*, 10(1), 93-112.
- Alviar, H. (2015). Políticas de paridad de género en Colombia: interpretaciones, avances y retrocesos. *Revista Género & Direito*, 4(1), 7-24.
- Angulo, C., & Luque, J. M. (2008). Panorama internacional de los derechos humanos de la mujer: una mirada desde Colombia. *Revista de Derecho*, (29), 23-54.
- Avendaño, L. F. (2011). Segregación laboral y discriminación salarial de género en Colombia: El caso de las trece áreas metropolitanas, 2001, 2005 y 2009. *Revista de Economía del Caribe*, (8), 202-231.
- Cabrera, L. A. (2012). El principio de igualdad en materia laboral a partir de la Constitución de 1991: análisis jurisprudencial. *Criterio Jurídico*, 11(2), 89-114.
- Castro, O. E., & Caballero, L. (2015). Nivel de protección jurídica laboral a la maternidad en Colombia. *Criterios*, 6(1), 252-272.
- Castro, O. E., & Caballero, L. (2016). Panorama laboral de la mujer en Colombia: una mirada desde El Espinal-Tolima. *Via Inveniendi Et Iudicandi*, 7(1), 26-46.
- Ceballos, R. (2009). Responsabilidad de empleadores y trabajadores frente al acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo subordinado. *Novum Jus*, 3(1), 225-262.
- Contreras, D., & Gallegos, S. (2011). Desigualdad salarial en América Latina: una década de cambios. *Revista Cepal*, (103), 27-45.

- Cuadros, J., & Jiménez, L. (2004). Inserción laboral desventajosa y desigualdades de cobertura previsional: la situación de las mujeres. *Serie financiamiento del Desarrollo*, 142. Santiago de Chile: Comisión Económica para América Latina y el Caribe [CEPAL].
- Fernández, M. (2006). Determinantes del diferencial salarial por género en Colombia, 1997-2003. *Desarrollo y sociedad*, (58), 165-208.
- Foro Económico Mundial (2016). *The Global Gender Gap Report 2016*. Génova: World Economic Forum.
- Galvis, L. A. (2010). Diferenciales salariales por género y región en Colombia: una aproximación con regresión por cuantiles. *Revista de Economía del Rosario*, 13(2), 235-277.
- García, V., & Ruiz, N. (2016). Análisis comparado entre Colombia, Tailandia y Sudáfrica de la desigualdad de género en la liberalización económica. *Población y Desarrollo*, 22(42), 36-44.
- Instituto Interamericano de Derechos Humanos [IIDH] (1997). *La igualdad de los modernos: reflexiones acerca de la realización de los derechos económicos, sociales y culturales*. San José de Costa Rica: IIDH; Comisión Económica para América Latina y el Caribe [CEPAL].
- Instituto Interamericano de Derechos Humanos [IIDH] (2004). *Convención CEDAW y Protocolo Facultativo. Convención sobre la Eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer*. San José de Costa Rica: IIDH.
- Jiménez, D. M., & Páez, J. N. (2014). Una metodología alternativa para medir la calidad del empleo en Colombia (2008-2012). *Sociedad y economía*, (27), 129-154.
- Londoño, M. C. (2016). El desafío de la equidad de género en Colombia y la estrategia del Mainstreaming. *La manzana de la discordia*, 1(2), 79-89.

- Ostau de Lafont, F., & Poveda, R. (2009). La negociación colectiva: análisis y su papel en la protección social en Colombia. *Novum Jus*, 3(2), 237-270.
- Pineda, J. A. (2008). Calidad del empleo e inequidades de género. *CS*, (1), 61-98.
- Sabogal, A. (2012). Brecha salarial entre hombres y mujeres y ciclo económico en Colombia. *Coyuntura Económica: investigación económica y social*, 42(1), 53-91.
- Stallings, B., & Weller, J. (2003). La generación de empleo en América Latina en los años noventa: base fundamental de la política social. En: Puyana, A., & Farfán, G. (coordinadores). *Desarrollo, equidad y ciudadanía: las políticas sociales en América Latina*, (143-180). México: Plaza y Valdés.
- Tirado, M. (2014). Contribuciones al debate jurídico del trabajo sexual en Colombia. *Novum Jus*, 8(1), 11-37.
- Villar, L. (2007). Estado de derecho y Estado social de derecho. *Revista Derecho del Estado*, 20, 73-96.