



Atribución-NoComercial 4.0 Internacional (CC BY-NC 4.0)

This is a human-readable summary of (and not a substitute for) the [license](#). [Advertencia](#).

Usted es libre de:

Compartir — copiar y redistribuir el material en cualquier medio o formato

Adaptar — remezclar, transformar y construir a partir del material

La licenciante no puede revocar estas libertades en tanto usted siga los términos de la licencia

Bajo los siguientes términos:



Atribución — Usted debe dar [crédito de manera adecuada](#), brindar un enlace a la licencia, e [indicar si se han realizado cambios](#). Puede hacerlo en cualquier forma razonable, pero no de forma tal que sugiera que usted o su uso tienen el apoyo de la licenciante.



NoComercial — Usted no puede hacer uso del material con [propósitos comerciales](#).

No hay restricciones adicionales — No puede aplicar términos legales ni [medidas tecnológicas que restrinjan legalmente a otras a hacer cualquier uso permitido por la licencia](#).

Equidad de Género en el Ámbito Laboral en Colombia.

Gender Equity in the Labor Environment in Colombia.

Leonardo Rodríguez González*

Resumen

El objetivo del presente trabajo es realizar un análisis detallado, de las formas de discriminación y desigualdad por razones de género, en el contexto laboral. Dicho análisis se realiza mediante una exhaustiva búsqueda de las recomendaciones, tendencias y del estudio normativo de políticas nacionales e internacionales sobre la materia, que dan cuenta de la necesidad social de establecer desde el derecho, la equidad laboral en términos de salario, ocupación, licencias, conciliación laboral, familia y teletrabajo.

Palabras clave: Género, Ámbito laboral, Igualdad, Legislación.

Abstract

The objective of this work is to carry out a detailed analysis of the forms of discrimination and inequality for gender reasons in the job context. This analysis is performed through an exhaustive searching for recommendations and trends besides the normative study of national and international policies about it. The social need to establish from the law the equity in the work place in terms of salary, occupation, licenses, job conciliation, family and Tele work is easily recognizable from this analysis.

Key words: Gender, Labor sphere, Equality, legislation

Sumario

*Este trabajo es realizado para el artículo de grado dirigido por el investigador Sneyder García Jiménez, la correspondencia en relación con este trabajo debe dirigirse a Leonardo Rodríguez, Facultad de Derecho, Universidad Católica de Colombia, Bogotá D. C. al correo electrónico lrodriguez79@ucatolica.edu.co

Introducción, 1. Contexto Histórico, 2. Tratados y Convenios, 3. Inclusión de la mujer en el sector productivo, 4. Brecha salarial, 5. Maternidad, 6. Conciliación laboral, 7. Equidad de género en el ámbito laboral, 8. Teletrabajo una alternativa a la desigualdad social y de género, 9. Conclusiones, 10. Referencias.

Introducción

La organización laboral, desde sus inicios se ha clasificado en función del género, se ha construido el imaginario colectivo de que las labores asociadas a las cuestiones del hogar están relegadas a las mujeres, sus espacios para cumplir estas labores están inmersas en el hogar, por el contrario, en el hombre, las cuestiones laborales se extendían al mundo y fuera del hogar, con un compromiso tácito de asumir la manutención de los hijos.

De acuerdo con Pérez (2012) la incorporación de los hombres al ámbito laboral fue en un 100 por ciento en múltiples esferas del conocimiento, mientras que el género femenino fue replegado al ámbito doméstico y sólo en las últimas décadas se ha reducido la participación de la mujer. “La segregación de las mujeres a la esfera doméstica es una forma de exclusión social, su confinamiento doméstico se acompaña de una menor presencia en los espacios públicos y de una disminución del poder en dichas esferas” (p.219).

La lucha de la mujer por sus derechos laborales, a través de la historia ha tomado forma concreta en un concepto que nos es familiar, pero que tiene poco tiempo de existencia. La equidad de género, que para este trabajo está enfocada a las cuestiones laborales, como el acceso a las oportunidades de trabajo, la igualdad en la remuneración, la equidad en la distribución de las tareas del hogar, el reconocimiento del hombre como responsable del cuidado de sus hijos, entre otras muchas cuestiones. Es bajo esta desigualdad que socialmente se ha construido, la discusión en torno a los derechos de la mujer.

La Organización de las Naciones Unidas (ONU) fue creada para proteger los derechos humanos sin distinción de género. Es la finalidad de este artículo de investigación, comprobar como estos tratados internacionales han tenido aplicación en nuestro país, así como observar de qué manera la tradición ha afectado nuestra cultura y legislación, desde este punto de vista, la equidad de género garantiza la inclusión de la mujer al ámbito laboral.

Por último, identificar los puntos neurálgicos de la problemática en Colombia, para saber en qué orden debe empezar a encausarse sus posibles soluciones.

Metodología

Se ha realizado un análisis normativo a los Convenios 003,100, 103,111,156,177,183,189 y 190 de la OIT, así mismo se ha tenido en cuenta la legislación de la nación de Islandia y sus avances en equidad de género hacia el ámbito laboral, la información recopilada, el marco normativo del estudio metodológico de las normas antes descritas, recopiladas por fuentes bibliográficas incluidas en el repositorio institucional de la Universidad Católica de Colombia, proyectos de ley, decretos ley, el marco jurisprudencial de la Corte Constitucional de Colombia, Código Sustantivo del Trabajo en adelante CST con referencia a los temas de maternidad, teletrabajo y los avances que ha suscitado la equidad de género en las recomendaciones de la OIT.

Lo anterior nos lleva a la pregunta de investigación ¿Qué avance ha tenido la equidad de género en el acceso laboral colombiano desde las recomendaciones impartidas por la OIT?

El análisis ético se da como referencia a la dignidad humana, es decir el valor supremo a todos los ordenamientos legales, en el sentido que con referencia a la equidad de género en ciertos contextos laborales existen lagunas preceptivas que se deben estudiar aparte de la normatividad vigente, con el fin de que instituciones como la familia, encuentren dentro de la formación académica, espacios en los que pueda desarrollar comportamientos libres de sexismo, los cuales no dependa solo de una regulación normativa sino más bien de acuerdos entre los géneros para garantizar la sana convivencia (Agudelo, et al., 2018).

1. Contexto Histórico

Focault (1985) menciona que: “todo conocimiento se enraíza en la vida, una sociedad, un lenguaje que tiene una historia” (p.361). La falta de conocimiento sobre la existencia de equidad, no es una excepción. Los actos violentos contra las mujeres, que eran socialmente aceptados en la antigua Grecia, o en la Francia del siglo XIX, ni siquiera eran considerados como tal. Era pues normal que una mujer griega del siglo VI o VII, no pudiese opinar públicamente (Molas, Guerra, Huntingford y Zaragoza, 2006).

Que una mujer francesa del siglo XIX fuese tachada de inmoral, por trabajar mientras peleaba por la custodia de sus hijos (Vargas, 2003). Actos ambos de obvia discriminación para nuestro tiempo. A partir de que la mujer fue considerada sujeto merecedor de los mismos derechos del hombre, y por tanto dueña de su propia voluntad, es que podemos hablar de equidad de género.

2. Tratados y convenios

Mediante distintas Declaraciones, Tratados y Convenios Internacionales, Estados como el colombiano, han asumido posturas y obligaciones referentes a la equidad de género, y con mayor sentido para su consolidación en el ámbito laboral, veamos:

2.1 Declaración Universal de los Derechos Humanos

“Considerando que la libertad, la justicia y la paz en el mundo, tienen por base el reconocimiento de la dignidad intrínseca y de los derechos iguales e inalienables de todos los miembros de la familia humana” (ONU, s.f., párrafo primero). Fue declarada y proclamada por la Asamblea General de las Naciones Unidas en París, el 10 de diciembre de 1948 en la resolución 217^a (III) como el ideal común a todos los pueblos y naciones. Por primera vez fueron establecidos derechos humanos fundamentales cuya protección universal debía ser garantizada por las naciones comprometidas (ONU, s.f.).

Cabe recalcar que en el desarrollo y redacción de la declaración hubo participación de mujeres de todo el mundo, y sin sus aportes la libertad y la igualdad que el documento pregona no serían reales, pues ellas estarían excluidas y por tanto la declaración no sería universal, así, por ejemplo, Eleanor Roosevelt, ex primera dama de los Estados Unidos fue quien dirigió el comité de redacción responsable de escribir la declaración. La política india Hansa Mehta, logró cambiar el texto de “Todos los hombres” a “Todos los seres humanos nacen libres e iguales”. La diplomática Minerva Bernadino de Republica Dominicana fue quien hizo incluir “la igualdad entre hombres y mujeres” en el preámbulo de la declaración. Begum Shaista Ikramullah, (1947-48) representante de Pakistán, respaldó el artículo 16 sobre la igualdad de derechos en el matrimonio.

La representante bielorrusa Evdokia Uralova, abogó por la inclusión en el artículo 23; “toda persona tiene derecho [...] a igual salario por trabajo igual” (OIT, 2019, p.4). Tal concepto fue adoptado por el CST en el inciso 1 del artículo 143.

A pesar de que los derechos humanos fueron emitidos con éxito, su aplicación ha debido enfrentarse a innumerables violaciones y discusiones en los diferentes contextos que se han acogido a ellos, así como también en aquellos lugares que no los aceptan como ley.

En este orden de ideas, la discusión se torna un poco más teórica, ya que algunas de las violaciones a los derechos humanos sucedidas por ejemplo en la Alemania Nazi, eran desde el punto de vista jurídico, legales. Esto nos lleva a la discusión entre las dos corrientes jurídicas del derecho; iusnaturalistas y iuspositivistas. Para los primeros, el derecho debe siempre ser evaluado desde lo moral. Para ellos no existe tal cosa como un derecho injusto, esto sería una contradicción en sí misma, ya que las leyes han sido estudiadas moralmente antes de su aprobación. Los positivistas en cambio opinan que es posible prescindir de conceptos morales para evaluar el derecho.

Farrell (1998) sostiene que la discusión entre estos en realidad se reduce al momento en que se juzga moralmente una ley, pues según él, para un positivista jurídico, no es necesario que un sistema jurídico esté ajustado a preceptos morales para llamarlo derecho, y que según las condiciones es obligatorio obedecer al derecho, en tanto que, si se le desobedece habría consecuencias legales.

Así pues, la única diferencia, es que el iusnaturalista hace una evaluación moral al comienzo de su trabajo, antes de permitir que una norma sea considerada derecho. Por su parte, el iuspositivista hace dicha evaluación al final de su trabajo. Por ello concluye Farrell (1998) “Lo que hay que discutir entonces, no es cuándo se evalúa moralmente al derecho, sino cuál es la mejor teoría moral con la cual el derecho debe compararse” (p.128).

Es importante señalar, que si bien es cierto Colombia no firmó el Tratado de Paz de Versalles de 1919, la ley 49 de 1919 autorizó al gobierno de turno para que Colombia se uniera al Pacto de la Sociedad de las Naciones y no al Tratado de Paz de Versalles que creaba la OIT. De acuerdo con Niño (2012) los convenios de la OIT debidamente ratificados por Colombia, hacen parte de nuestro ordenamiento interno.

Tesis sostenida por German Cavelier quien afirma que Colombia no ha sido fundadora de la O.I.T. sin embargo, ha sido tradicional esta consideración histórica que no tiene mayor repercusión en la vigencia de los Convenios de la O.I.T., toda

vez que la Constitución Política de Colombia de 1991 claramente estableció que los Convenios ratificados por Colombia hacen parte del régimen interno. (p.51)

2.2 Convenios No 003,103 y 183 sobre la protección de la maternidad

Este tema ha sido recurrente desde la fundación de la OIT. El convenio No 003 ratificado por Colombia el 20 de junio de 1933, el Convenio 103 fue promulgado en 1952 y el 15 de junio del año 2000, fue aprobado el Convenio No 183. El convenio 003 fue adoptado el 29 de noviembre de 1919 y entro en vigor el 13 de junio de 1921, fue creado para el resguardo de los derechos de las trabajadoras antes, durante y después del parto. Aborda diversos temas: Desde la protección durante el embarazo hasta la licencia de maternidad (OIT, 2017). Garantiza que ninguna mujer pueda ser obligada a ejercer un trabajo que pueda poner en riesgo su salud.

Además, el Convenio 183 establece un mínimo de 14 semanas de licencia de maternidad y una parte de este periodo nunca menor a seis semanas, es de uso obligatorio para el periodo posparto. Así mismo, toda mujer puede acceder a una licencia especial en caso de enfermedad o complicaciones durante el embarazo, y el tiempo de esta licencia es estipulado por la legislación de cada nación (OIT, 2006).

Las Prestaciones pecuniarias, es decir, relacionadas al dinero deben ser garantizadas por el empleador o el Estado durante el periodo de licencia de maternidad, de manera que tenga la ayuda propicia para garantizar un nivel de vida adecuado para ella y su hijo durante este periodo. Cabe recalcar que el valor y la forma de entrega de este dinero depende de nuevo de la legislación de cada país (OIT, 2006).

A su vez, está prohibido para el empleador despedir a una mujer en estado de embarazo o durante su licencia de maternidad, así como después de haberse reintegrado al trabajo luego de un periodo de estos. Adicionalmente se le debe garantizar el retorno al mismo empleo, o a uno que tenga las mismas características de remuneración. El Estado debe adoptar las medidas necesarias en cada contexto, para que el embarazo o cualquier circunstancia relacionada a este, no sea objeto de discriminación en el empleo (OIT, 2006).

En el caso del convenio 183, Colombia aún no lo ha ratificado. Aunque ya existe en el Congreso de la Republica un proyecto de ley para aprobarlo.

La OIT no tiene normas vigentes sobre la licencia de paternidad, sin embargo, adoptó la resolución de igualdad de género como eje del trabajo decente. Conferencia Internacional del Trabajo (1998)

La licencia de paternidad brinda una excelente oportunidad para que, durante el periodo próximo al nacimiento, los padres alimenten a sus hijos, brinden apoyo a las madres en cuanto a las numerosas necesidades físicas y emocionales relacionadas con el parto, y cuiden de los recién nacidos. (p.70)

2.3 Convenio No 100 sobre igualdad de remuneración

Adoptado el 29 de junio de 1951. El Convenio promueve entre los Estados-Nación miembros, la equivalencia de remuneración entre hombres y mujeres por trabajos que tengan el mismo valor. Este Convenio fue creado en concordancia con la declaración de derechos humanos, porque si una mujer recibe menos dinero por un trabajo considerado de igual valor al de un hombre, se está menoscabando su derecho de ser humano y en consecuencia se la considera menos que una persona (OIT, 1951).

2.4 Convenio No 111 sobre discriminación en el empleo y ocupación

Este Convenio fue adoptado el 25 de junio de 1958. La discriminación es el trato diferenciado basado en características personales que son irrelevantes para el desempeño de una función o labor, características tales como el sexo, la religión o creencia, el color o la raza, el origen o ascendencia social, la opinión política o cualquier discapacidad (OIT, 1958).

El Convenio 111 promueve el acceso a las mismas oportunidades laborales por parte de personas con el mismo nivel profesional, laboral y/o académico, sin atención especial a ninguna de las características anteriormente nombradas. Además, debe ser incluido el acceso a la formación profesional y a las condiciones óptimas de trabajo, toda vez que la persona ha podido adherirse a un empleo (OIT, 1958).

2.5 Convenio No 156 sobre trabajadores con responsabilidades familiares

Entrado en vigor el 23 de junio de 1981. Este Convenio pretende proteger, a los trabajadores y/o aspirantes a un empleo, de discriminación a causa de sus responsabilidades

familiares, lo cual no debe ser tomado como desventaja al momento de aspirar a un cargo en competencia con otros candidatos (OIT, 1981).

Esta forma de discriminación es bastante relevante en el caso de la mujer, pues es bien sabido que aún persiste la idea de que es la mujer quien tiene la obligación de asumir la doble jornada laboral. En otras palabras es ella la que debe hacerse cargo del cuidado de los niños en casa y así mismo responsabilizarse de sus deberes laborales, obteniendo en consecuencia una posición de desventaja en la competencia por un trabajo. Para Bourdieu (2000)

El hecho de que el trabajo doméstico de la mujer no tenga una equivalencia monetaria contribuye a devaluarlo, incluso ante sus propios ojos, como si ese tiempo su valor mercantil careciera de importancia y pudiera ser dado sin contrapartida, y sin límites. (p.71)

Así las cosas, el Convenio 156 que Colombia aún no ha aprobado, tiene estrecha relación con el Convenio 100 sobre igualdad de remuneración al igual que con el Convenio 183 sobre la protección de la maternidad.

2.6 Convenio No 189 sobre trabajo decente para las trabajadoras y trabajadores domésticos

El Convenio 189 fue creado el 16 de junio de 2011 y ratificado por Colombia el 9 de mayo de 2014. Busca igualar los derechos de los trabajadores domésticos a los de cualquier otro trabajador, en términos de horas de trabajo, remuneración, seguridad y salud, seguridad social, entre otras (OIT, 2011).

2.7 Convenio No 190 sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo

Adoptado el 10 de junio de 2019 por la OIT, en la llamada reunión del Centenario. Este Convenio reconoce el derecho de toda persona a un ambiente laboral libre de toda violencia o acoso, incluyendo aquel por razón de género. Comprende que cualquier acto de violencia o acoso es una violación a los derechos humanos, una amenaza para la igualdad de oportunidades y por tanto, incompatible con los objetivos del trabajo decente. El Convenio 190 (2019) afirma:

La expresión violencia o acoso designa un conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables, o de amenazas de tales comportamientos y prácticas, ya sea que se manifiesten una vez o de manera repetida que tengan por objeto, que causen o sean susceptibles de causar, un daño físico, psicológico, sexual o económico, e incluye la violencia y acoso por razón de género. (p.2)

También refiere que: “la violencia y el acoso que van dirigidos contra las personas por razón de su sexo o género, o que afectan de manera desproporcionada a personas de un sexo o género determinado, e incluye el acoso sexual” (OIT, 2019, p.2).

De manera que el Convenio 190 en sus artículos 6 y 7, así como en su preámbulo, exhorta a las naciones correspondientes a adoptar medidas legislativas para que garanticen a toda persona pero en especial a la mujer, un espacio laboral libre de cualquier tipo de violencia, que afecte de alguna manera sus derechos y por tanto su bienestar (OIT, 2019).

Colombia aún no ha ratificado este Convenio, sin embargo, como Estado miembro de la OIT debe remitir una memoria al Consejo de Administración de conformidad a las medidas que esté adoptando para ponerlo en ejecución, a través de una memoria detallada. Para aquellos convenios que posiblemente ratificaría lo debe hacer por medio de una memoria general. Ostau de Lafont (2015) agrega que:

Las memorias tienen dos características que pueden ser de dos categorías: memorias detalladas y memorias generales. En las primeras, los Estados deben responder a los datos solicitados por el Consejo de Administración para cada convenio después de su adopción, donde se indique su aplicación o no en el Estado. Esta memoria debe ser enviada así: la primera memoria sobre un convenio, una vez que haya entrado en vigor la ratificación; las dos memorias siguientes cada dos años; y las posteriores deberán enviarse cada cuatro años, salvo algunos convenios especiales, cuya memoria es de dos años.[...] los gobiernos deben enviar copias de estos documentos a las organizaciones representativas de empleadores y trabajadores, así como realizar consultas con los organismos según el convenio de la OIT...igual procedimiento sufren las memorias, según los convenios y las recomendaciones no ratificados.(p.124)

En cuanto a la Declaración de Principios Fundamentales en el Trabajo dada en Ginebra el 18 de junio de 1998, la OIT recuerda que los efectos de los principios fundamentales en los países miembros cuando es ratificado un convenio, es que exista un modelo de desarrollo justo y perdurable, necesario para darse a la tarea como nación, empresa y sociedad del cumplimiento de dichos principios fundamentales, es decir equidad en el trabajo, generador de ingresos suficientes, con una cobertura en salud, ya sea laboral o general que tenga la capacidad de cubrir las necesidades del trabajador y su grupo familiar (Vega y Martínez, 2002).

Esta declaración también exhorta que:

Al incorporarse libremente a la OIT, todos los Miembros han aceptado los principios y derechos enunciados en su Constitución y en la Declaración de Filadelfia, y se han comprometido a esforzarse por lograr los objetivos generales de la Organización en toda la medida de sus posibilidades y atendiendo a sus condiciones específicas. (p.1)

A partir de aquí, abordaremos los temas a los que apuntan cada uno de estos convenios, algunas observaciones a nivel mundial, su aplicación y contraste en Colombia y la legislación a la que ha dado lugar, así como las limitaciones a los que aún nos vemos enfrentados, con respecto al tema de investigación y algunas posibles soluciones.

3. Inclusión de la mujer en el sector productivo

Díaz (2019) refiere que “Tradicionalmente se ha considerado que las labores domésticas deben estar relegadas a las mujeres. De ahí que, la responsabilidad de estas sea la de realizar actividades de mantenimiento, limpieza y orden del hogar y espacios de la esfera privada” (p.15).

Para hablar de la inclusión de la mujer al sector productivo, debemos definir la existencia de la brecha laboral de género, según concepto de Marzo & Bocchicchio (2019) “se refiere a la relación entre las tasas de participación económica de varones y mujeres, subrayando las desigualdades existentes en el mercado laboral. Muestra la distancia que existe para obtener la igualdad de oportunidades en el mundo del trabajo” (p.3).

Bourdieu (2000) recalca que este cambio ha sido progresivo, y ha partido de las mismas ideas y concepciones heredadas. “las estructuras antiguas de la división sexual todavía parecen

determinar la dirección y la forma de los cambios, se debe a que aparte de que están objetivadas en unas ramificaciones, unas carreras, unos puestos más o menos considerablemente sexuados” (p.68).

Las actividades de las que se puede ocupar una mujer son aquellas que representan una prolongación de las que por costumbre le corresponden. Es decir, las actividades del hogar, enseñanza, cuidado, servicio. En segundo lugar, parte de la premisa de que ninguna mujer puede tener autoridad sobre los hombres y por tanto tiene toda la posibilidad de ser relevada por un hombre en cualquier posición de autoridad. Y por último, que es el hombre quien tiene la potestad sobre los trabajos de manejo de unidades técnicas y maquinaria (Bourdieu, 2000).

Las cifras del DANE (2020) confirman, al menos en parte en nuestro país, los tres principios básicos que plantea Bourdieu, es decir de los 22,3 millones de personas ocupadas, el 41,4% son mujeres. Por su parte, un 59% de mujeres inactivas se dedican a labores del hogar, contra solo un 8,1% de los hombres en la misma condición. 57% de los hombres “inactivos” se dedican a estudiar mientras solo el 28% de las mujeres “inactivas” ejercen esta labor. En 2019, el 65% de las mujeres activas se ocuparon en 2 ramas: Por un lado, Comercio, hoteles, restaurantes (ventas, cocina y servicios generales) y servicios comunales, sociales y personales (el cuidado de otros). Y las posiciones ocupacionales con mayor número de mujeres fueron: trabajadora por cuenta propia, empleada particular y empleada doméstica.

Del mismo modo, las cifras indican que hay un mayor número de mujeres ocupadas en los niveles de educación más altos, un 11% para mujeres con educación superior y un 5.0% para mujeres con postgrado; contra un 7.0% y un 3.2% respectivamente en el caso de los hombres. Además, la tasa de ocupación de las mujeres aumenta conforme alcanzan niveles de educación más altos (DANE, 2020).

Un dato especialmente importante es el del aporte del trabajo no remunerado a la economía, pues según el DANE (2020), representa el 20% del PIB, y si este trabajo tuviera remuneración monetaria, sería el más importante en la economía del país, por encima del comercio, la administración pública y la manufactura. La mayor obligación del trabajo doméstico y de cuidado no remunerado la llevan las mujeres, pues, la carga total de trabajo en tiempo para las mujeres es de 14 horas con 49 minutos diarios en promedio, de las cuales el 49% corresponde a trabajo no remunerado. Por su parte, los hombres presentan una carga promedio diaria de 12 horas con 39

minutos, de los cuales solo el 27% lo dedican a trabajos no remunerados. Fácilmente se concluye que las mujeres tienen una carga mucho más alta de trabajo que los hombres (DANE, 2020).

En el caso del desempleo, la mayor tasa está ubicada en la franja poblacional cuyo nivel educativo alcanzado es educación secundaria, pues para ellas representa un 16,7% en contraste al 9,8% de los hombres. La brecha laboral de género se ve disminuida conforme el nivel educativo aumenta.

Con base en lo anterior podemos concluir que la principal herramienta para incorporar en el mercado laboral a las mujeres es la educación. Pues el aumento del nivel educativo conlleva la ampliación de la independencia económica en la mujer, y esto a su vez tiene efectos en el núcleo familiar, pues las actividades no remuneradas deben entonces ser redistribuidas. Y de esta manera el modelo tradicional “masculino” y “femenino” se ve también afectado. Al respecto el secretario general de la ONU Antonio Guterres afirma que: “si las mujeres pudieran participar en la economía en igualdad de condiciones, el Producto Interno Bruto mundial podría aumentar 26%, lo que equivale a 12 billones de dólares para el año 2025” (citado en DANE y ONU MUJERES, 2019, p.1).

4. Brecha salarial

Ostau de Lafont et al. (2018) argumenta que:

las injusticias que motivan las quejas de muchos grupos excluidos y subordinados es la falta de estructuras legales internacionales y nacionales que garanticen derechos, y más aún las instituciones globales son vehículos de la globalización capitalista, que son puestas al servicio de las corporaciones multinacionales y proscriben cualquier intento de redistribuir la riqueza basada en la solidaridad social. (p.59)

Hace ya 70 años de la firma del Convenio número 100 sobre igualdad de remuneración de la OIT, es decir el 29 de junio de 1951 y aunque ha habido avances, la brecha salarial entre hombres y mujeres aún está lejos de ser superada en nuestras sociedades a excepción de algunas pocas naciones y legislaciones. Las causas de esta brecha son múltiples, algunas más relevantes que otras dependiendo del contexto específico. El acceso y diferencia en el nivel educativo, la experiencia laboral, el sector y el tipo de labor ejercida, la ubicación del lugar de

trabajo (rural o urbano) y la cantidad de horas de dedicación a la labor remunerada y a la no remunerada (OIT,2016).

También algunas razones de tipo cultural que persisten en algunos contextos como la subestimación del trabajo de la mujer, su posicionamiento en trabajos que, supuestamente son solo para ellas y por lo tanto tienen menor remuneración, o que aún se cree que las mujeres son económicamente dependientes (OIT,2016). Está demostrado que la brecha aumenta considerablemente cuando las mujeres tienen hijos a su cuidado. Esta es la razón principal de la diferencia de remuneración. Según la OIT (2016)

El efecto de tener mayores responsabilidades domésticas y familiares, lo cual explica en parte que las mujeres trabajen un menor número de horas en el mercado laboral- se percibe, además, en la disparidad adicional entre los salarios de las mujeres con hijos y sin hijos. (p.30)

En Colombia las cifras no son alentadoras, pues en nuestro caso, la brecha no solo es salarial sino laboral. Según el DANE y ONU MUJERES (2019) por cada 100 pesos que un hombre recibía, una mujer captaba 88, es decir, que la brecha salarial estaba en el 12%. “A pesar de su esfuerzo en prepararse, al llegar al mercado laboral las mujeres reciben un pago menor por su trabajo” (p.4).

Para el trimestre marzo - mayo de 2020, el DANE indica que la tasa de desempleo para las mujeres fue de 21.4% mientras que para los hombres, fue de 15.2% (DANE, 2020). En este sentido es posible concluir que la brecha salarial es un problema, que ha de ser abordado desde las diferentes perspectivas y roles que desempeña la mujer.

Por lo pronto, Colombia en 2011 aprobó la Ley 1496 con el fin de garantizar la igualdad salarial y la retribución laboral entre mujeres y hombres. La ley contempla dos tipos de discriminación en este campo: La discriminación directa e indirecta artículo 3 incisos 1 y 2:

Toda situación de trato diferenciado injustificado, expreso o tácito, relacionado con la retribución económica percibida en desarrollo de una relación laboral, cualquiera sea su denominación por razones de género o sexo. [...] Toda situación de trato diferenciado injustificado, expreso o tácito, en materia de remuneración laboral que

se derive de norma, política, criterio o práctica laboral por razones de género o sexo.
(p.3)

Adicionalmente, la ley define los factores de valoración salarial, de uso obligatorio al empleador para que defina así los salarios de manera justa, dichos criterios son: La naturaleza de la actividad a realizar, El acceso a los medios de formación profesional, Las condiciones en la admisión en el empleo, Las condiciones de trabajo, La igualdad de oportunidades y de trato en materia de empleo y ocupación, con objeto de eliminar cualquier discriminación y otros complementos salariales.

Dicha Ley fue expedida con la orden de generar el decreto reglamentario en un año, para que quedaran definidos los métodos de valoración salarial y la auditoria a las empresas, además de las multas que oscilan entre 50 y 500 salarios mínimos. 10 años han pasado y este decreto aún no existe, en 2014, el Consejo de Estado a través de un fallo, criticó la demora en la realización de este decreto. Para 2017 el Ministerio de Trabajo expidió la Resolución 970 por la cual ordenó al Grupo de Trabajo de Equidad de Género para las Mujeres y a su oficina jurídica llevar a cabo el proyecto reglamentario, pero este documento aún no ha visto luz (Gutiérrez, 2018).

En este sentido, proponemos al lector, realizar un ejercicio de comparación con Islandia, país ejemplo en la disminución de la brecha salarial, ya que para el año 2008 fue aprobada la ley de igualdad de estatus e igualdad de derechos entre hombres y mujeres, y para 2018 esta ley fue modificada poniendo de manifiesto que “ ... las empresas e instituciones que emplean a 25 empleados o más, normalmente se establecen anualmente en un plan de igualdad de género orientado a la acción, o integran la igualdad de género en sus políticas de empleo [..]” (Adasteinsdóttir, 2021, párrafo cuarto).

Al elevar esta situación a la condición de ilegalidad, Islandia obliga a las empresas privadas e instituciones públicas a demostrar que pagan igual por el mismo trabajo a mujeres y hombres, por medio de un certificado, para lo cual desarrollaron una aplicación. Por supuesto la aplicación y acogida de la ley es paulatina y por ahora solo un pequeño porcentaje de empresas islandesas están dentro del marco normativo; pero para ello el gobierno islandés ya fijó el plazo hasta 2023 (Adasteinsdóttir, 2021, párrafo cuarto).

Dado el panorama legislativo colombiano y el ejemplo que tenemos de Islandia como pionera en el tema, podemos concluir que, en primer lugar, Colombia necesita celeridad en el proceso de creación del decreto que reglamente esta realidad. En segundo lugar que, dicho decreto debe ser explícito en la prohibición de la existencia de brecha salarial en cualquier ámbito del trabajo y debe hacer uso de herramientas modernas que faciliten la aplicación de dichas leyes, y por último, que esta ley y posterior decreto deben estar complementados por leyes y decretos que abordan otras temáticas específicas (como ya veremos) dentro del trato igualitario hacia la mujer de manera que construyamos toda una política pública de leyes y decretos que englobe y garantice la equidad de género en todos los contextos de la sociedad.

4. Maternidad

No es gratuito que la OIT desde el principio haya puesto especial atención a este tópico. La maternidad es el hecho biológico principal que ha sido usado para asociar a la mujer con determinadas actividades, y como excusa para discriminarla en su trabajo. Es por ello, la principal causa de la brecha salarial. Pérez, Domínguez y Gallego (2012) señalan: “Todos los seres humanos sin distinción de raza credo o sexo, tienen derecho a procurar su bienestar material y su desarrollo espiritual en condiciones de libertad y dignidad, de seguridad económica e igualdad de oportunidades” (p.77).

El Estado debe garantizar la extensión de la protección a la maternidad, para que el proceso de gestación y desarrollo del menor y su familia ocurran dentro de un ambiente legal que asegure los derechos de la mujer y su núcleo familiar. Así, las leyes deben garantizar en primer lugar, que toda mujer no pueda ser excluida de su trabajo, o no pueda acceder a uno por razón de su estado de embarazo. En segundo lugar, que toda mujer goce del tiempo necesario para cuidar correctamente su estado de gravidez, así como de ser necesario la reubicación de su puesto de trabajo si este pone en riesgo su salud. Acceder a la licencia de maternidad, con cobertura de la seguridad social. Por último, que el padre pueda tener derechos homólogos a los de la madre para que el cuidado del parto y del que está por nacer sean equitativamente compartidos (Pérez et al, 2012).

En Colombia hay un amplio espectro de leyes que cubren todos estos ámbitos. La Constitución Política (2016) en el artículo 43 establece:

La mujer y el hombre tienen iguales derechos y oportunidades. La mujer no podrá ser sometida a ninguna clase de discriminación. Durante el embarazo y después del parto gozará de especial asistencia y protección del Estado, y recibirá de este subsidio alimentario si entonces estuviere desempleada o desamparada. El Estado apoyará de manera especial a la mujer cabeza de familia. (p.4)

Es a partir de los Convenios 003 Y 103 de la OIT y de la base Constitucional, que han sido creados todas las leyes y decretos que reglamentan situaciones específicas del cuidado a la maternidad.

El fuero maternal, es la protección especial de la que goza la mujer embarazada o lactante en el trabajo, por lo cual no puede ser despedida, a menos claro, que exista una autorización previa del Ministerio del Trabajo. La sentencia T-778 (2000) refiere "...La Constitución y los tratados internacionales imponen al Estado y a la sociedad la obligación de proteger a la mujer embarazada. Especialmente en el campo laboral, la trabajadora en embarazo tiene derecho a una "estabilidad laboral reforzada"(p.3). Adicionalmente establece que:

La mujer embarazada goza del derecho fundamental a no ser discriminada en el campo laboral por razón de su estado de gravidez, [...], la terminación unilateral de los contratos laborales por causa de embarazo puede rebasar los límites legales y adquirir el rango constitucional. (Corte Constitucional, sentencia T-778, 2000, p.3)

De acuerdo a los numerales 2, 3 y 4 del artículo 239 del Código Sustantivo del Trabajo, la sentencia SU-070 de 2013, unificó los siguientes criterios:

Dentro del posible despido han de comprobarse fácticamente ciertos hechos como: Que el despido se efectúe dentro de la época de embarazo o los tres meses siguientes al parto; que a la fecha de despido el empleador fuera consciente del estado de gravidez, ya sea por su notoriedad o por que fue puesto en aviso con anterioridad; que el despido sea causado por el embarazo, es decir una causa no justificada; que no exista autorización expresa del inspector de trabajo a la persona que cumpla esta función y por último, que el despido amenace la vitalidad de la madre o del lactante (Cuervo, 2018).

Para 2018 se dictó la sentencia SU-075 que hizo especial énfasis en que para despedir a una trabajadora en estado de embarazo, el empleador consciente de su estado debe acudir al

inspector de trabajo. Pero en caso de que el empleador no tenga conocimiento del embarazo y se dé por terminado el contrato, entonces no se debe tomar como discriminación y por ello no aplica el fuero de maternidad. Las reacciones a la sentencia no se hicieron esperar, pues por un lado hay quienes piensan que la medida es positiva, pues erradica el temor de los empleadores a contratar mujeres por los efectos legales de un posible embarazo; pero por otro lado, algunos sostienen que la medida pone los derechos del empleador por encima de los derechos de la madre y de quien está por nacer (Romero, 2018).

Cuervo (2018) sostiene que con estas normativas empieza a suceder una paradoja, pues aunque la ley de buena fe trata de cuidar a las mujeres gestantes, la consecuencia es mayor discriminación y desempleo, por el ya mencionado temor de los empleadores.

Pero además, la sentencia concluye que, como el empleador no debe asumir el pago de cotizaciones a la seguridad social ni el pago de la licencia de maternidad cuando desvincula a la trabajadora sin conocer su estado de embarazo, entonces, corresponde al Estado asumir la protección de las mujeres gestantes cuando se encuentren desamparadas o desempleadas, al tenor del artículo 43 de la constitución. Cosa que en muchos casos, por no decir en todos, no sucede; por negligencia del Estado por un lado, y desconocimiento de la ley por el otro.

En cuanto a la licencia de maternidad, en Colombia toda trabajadora en estado de embarazo tiene derecho a un periodo de 18 semanas de licencia en la época de parto, remunerada con el mismo salario que devengue al momento de iniciarla, esto está previsto en el artículo 236 del CST, que fue modificado por la ley 1822 de 2017. Para ello la trabajadora debe presentar al empleador constancia médica de su estado de gestación, el posible día de parto y la fecha tentativa de inicio de la licencia. Cabe recordar que el Convenio 183 de la OIT sobre la protección de la maternidad establece un mínimo de 14 semanas para todos los países firmantes (OIT, 2019).

Estos mismos derechos se extienden a la madre adoptiva o al padre que quede a cargo sin apoyo de la madre, asimilando la fecha de entrega oficial del menor a la fecha de parto. Del mismo modo la licencia de maternidad en el caso de partos prematuros toma en cuenta la fecha gestacional y el nacimiento a término, la cual será sumada a las 18 semanas previstas en la ley (Minsalud, 2019).

El 23 de julio de 2002 fue decretada la ley 755 o ley María, por la cual es dada al padre la licencia de paternidad por 8 días si los dos padres están vinculados al Sistema General de Seguridad Social en Salud. Si no es así, la licencia se reduce a 4 días. Por su parte, la Corte Constitucional a través de la sentencia C-383 de 2012 hace extensiva la licencia de 8 días a todos los padres del país.

Como vemos hay un fuerte contraste entre la licencia de maternidad y la de paternidad. Mientras ellas tienen 18 semanas, a él solo le son otorgados 8 días. ¿Es suficiente para los hombres esta medida? ¿Garantiza la inclusión de la mujer en el ámbito laboral?

En el año 2017 en España se aprobó una nueva ley que aumento de 13 a 28 días la licencia de paternidad. Es bastante superior con respecto a Colombia. Mientras en países como Japón, los padres cuentan con 52 semanas, en Francia 28 días, en Noruega 10 o en Australia 2, solo por dar algunos ejemplos (Cruz, 2018).

Hay varios puntos importantes a considerar si se quiere aumentar la licencia de paternidad. En primer lugar, el cuidado del lactante y la mujer. La presencia del padre en los primeros días después del parto es beneficiosa tanto para el bebe como para la madre. El cuidado se reparte de manera equitativa entre los dos padres. De esta manera se avanza en la superación del paradigma biológico-social, en el que solo la madre se hace cargo del cuidado del bebe y se desarrollaría el rol de los padres en el núcleo familiar en concordancia con los ideales de igualdad de género.

Seguidamente, en el ámbito del trabajo, los derechos de hombres y mujeres serian equiparables en cuanto al cuidado de sus familias y se darían importantes pasos en su conciliación con el trabajo. Y colateralmente, la discriminación hacia las mujeres disminuiría, los empleadores contratarían a hombres y mujeres por igual, pues la carga fiscal seria la misma, así que el sesgo de género, al menos desde este punto de vista estaría resuelto, al otorgarles derechos a los hombres, redundaría en beneficios para las mujeres.

Por último, la propuesta de aumento de la licencia de paternidad fue radicada en el congreso el 30 de agosto de 2017, y buscaba pasar de 8 a 15 días hábiles para partos únicos y de 8 a 20 días para aquellos prematuros o que tuviesen más de un hijo. La ponencia fue radicada con el argumento de responsabilidad conjunta de los padres con respecto a sus hijos. El Ministerio de

Salud rechazó la propuesta por temas fiscales, ya que el impacto sobre el SGSSS sería de unos 50.000 millones de pesos. Así, por este concepto del ejecutivo la iniciativa se hundió (Legis, 2018).

5. Conciliación laboral y familia

La condición volátil y heterogénea de nuestras sociedades tiene como una de sus consecuencias el conflicto familia-trabajo en innumerables y distintos casos; conflicto este, que debe ser solucionado casi siempre por el empleado. Fenómenos tales como, la incorporación cada vez mayor de las mujeres a la fuerza laboral, el creciente número de personas de la tercera edad, las diferentes alternativas de educación emergentes para nuestros niños, la enfermedad, la movilización entre ciudades y campo-ciudad o incluso la tasa de desempleo son, entre otras, condiciones que deben ser tenidas en cuenta dentro de nuestras normas y ser lo suficientemente flexibles como para ser negociables dentro de cada caso específico por el trabajador y su empleador, es decir, que deben fomentar relaciones de reciprocidad dentro del trabajo que redunden en beneficios para las dos partes, pero sobre todo para las familias.

Como ya hemos visto al abordar el tema de la maternidad y la brecha salarial, el hecho de tener familia (hijos) es para las mujeres en algunos casos causa de discriminación y la principal causa de diferencia de salarios con respecto a los hombres. Además de las leyes que protegen a la mujer en su rol de madre, es pertinente que también haya leyes que afronten la solución de conflictos familia-trabajo y viceversa, dado que las familias han cambiado radicalmente su constitución en el último siglo y por lo tanto, muy frecuentemente los trabajadores y trabajadoras tienen a su cargo no solo a los hijos, sino también a sus padres, suegros, sobrinos, o incluso cónyuges con alguna condición específica, de manera que el espectro de conflictos se abre más allá de la maternidad.

Un estudio de la Universidad de Antioquia, realizado dentro de la comunidad institucional les permitió:

[...]evidenciar la existencia de un nivel de conflicto trabajo-familia en los empleados administrativos de la Universidad de Antioquia, basado en el tiempo, la tensión y el comportamiento. Para el primer caso, el conflicto basado en el tiempo se pudo observar que si bien, en términos generales hay una tendencia hacia la percepción de este tipo de conflicto, la dirección identificada en mayor medida es

en la que el tiempo de trabajo interfiere con la familia. De igual forma sucede con el conflicto basado en la tensión, donde la tensión generada en el trabajo interfiere con la familia. Sin embargo, en cuanto a la percepción de conflicto basado en el comportamiento en las dos direcciones, familia-trabajo y trabajo-familia, son percibidas en un nivel bajo Carlson, Kacmar & Williams, (como se citó en Vargas, Rincón y González, 2017, p.315).

En 2018, hubo un proyecto de ley por parte de la entonces senadora Emma Claudia Castellanos, cuyo objetivo era “establecer los lineamientos para la elaboración de una política pública que concilie la vida laboral y familiar” (Castellanos y Sánchez, 2019, p.3). El proyecto fue archivado.

El desconocimiento de la ley y su aplicación a cada caso específico es quizás lo que ha generado los problemas y conflictos entre trabajo y familia. La mejor alternativa es flexibilizar las normas de tal manera que se desarrolle un proceso de negociación empleador-trabajador, y que se llegue a un acuerdo en cada caso. Además, que la información sobre estas normas sea de pedagogía obligatoria en cada empresa o institución donde se desarrollen relaciones laborales.

6. Equidad de género en el ámbito laboral

En diferentes periodos de la historia por ejemplo la Grecia del siglo V y la Francia del siglo XIX, vemos una ausencia total de equidad de género Londoño (2016) la define como:

Un paso importante para lograr la implementación de políticas para promover los derechos de las mujeres y alcanzar la equidad de género, es la institucionalización, es decir, la creación y el desarrollo de organismos gubernamentales que puedan asumir la orientación y la coordinación de los procesos para lograr dicha equidad. (p.85)

La OIT, para el caso del ámbito laboral recoge la definición de trabajo decente. Como se citó en Güiza:” trabajo productivo en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad en el cual los derechos son protegidos y cuenta con remuneración adecuada y protección social” (2014, p.6).

Desde el punto de vista del ámbito laboral ¿es posible avanzar en la consecución de los objetivos del trabajo decente, sin tener en cuenta la equidad de género? La respuesta es no. Sin un conjunto de reglas y límites claros, que permita a todos acceder de manera igualitaria a un empleo de calidad sin ningún prejuicio por condición de sexo, raza, condición física o civil es imposible que haya avances considerables en las circunstancias de vida de todos, antes bien habría un retroceso (OIT,2014).

El fenómeno del aumento de participación de las mujeres en el ámbito laboral se debe más a dinámicas de la economía que a la intención política explícita de aumentar la participación de las mujeres. Así, la paulatina privatización de algunos servicios, como también la mercantilización de las relaciones en diferentes escalas de la sociedad, han causado la necesidad de más recursos dentro de los núcleos familiares, y por lo tanto más personas que aporten. Esto, sumado a la disminución de las tasas de fecundidad y el acceso más igualitario a la educación, es lo que ha causado el acrecimiento en la participación de la mujer en el trabajo, más que la voluntad por parte del Estado de crear una política pública de inclusión (OIT, 2006).

Esto no quiere decir de ningún modo que se deba garantizar el 50% de mujeres en todos los ámbitos y escalas del trabajo, por el contrario, lo que las leyes deben garantizar es que todos sin excepción alguna y en especial las mujeres, puedan acceder al trabajo que de su interés. Es decir, que tener el 50% de las mujeres en todos los trabajos no garantiza que haya equidad de género, sino que, por ejemplo así como un hombre puede acceder a un trabajo en la construcción (que en general se cree que es un trabajo de hombres), cualquier mujer también debe elegir trabajar en ese campo laboral.

Fernández (2010) define la equidad como “[...] un concepto más próximo al de justicia en sus dos dimensiones: justicia distributiva y justicia retributiva. La justicia distributiva se refiere a la que se tiene por derecho propio” (p.94). Es decir, bienes y derechos a los que se tiene acceso. La justicia retributiva es aquella que como su nombre lo indica sanciona o premia el comportamiento esgrimido por la persona. Así las cosas, para realizar una evaluación de la equidad de la mujer es necesario hacer un comparativo con los derechos dados al hombre (Fernández, 2010).

Las principales temáticas de equidad de género están contempladas en las leyes colombianas, la igualdad de género y no discriminación en los artículos 13 y 43 de la Constitución

Política de Colombia, así como el artículo 10 del Código Sustantivo del Trabajo, la ley 823 de 2003 sobre igualdad de oportunidades para las mujeres, que promueve la incorporación de las mujeres a sectores laborales no tradicionales. La libertad de elección de empleo por su parte está regulada en el artículo 8 y 11 del Código Sustantivo del Trabajo.

La igualdad salarial regulada en el artículo 143 del CST, así como en la ley 823 de 2003 y en la ley específica de igualdad salarial No 1496 de diciembre de 2011. La protección a la maternidad en el artículo 43 de la Constitución Política, en el artículo 7 del CST y en los artículos 162 y 207 de la ley No 100 de SGSSS. Así mismo la licencia de paternidad contemplada en el artículo 236 del CST (2011).

La Seguridad Social, también está regulada en la ley 100 de 1993 y garantiza los mismos derechos a seguros de riesgo de trabajo, invalidez y vida, retiro, cesantía en edad avanzada y vejez. Aunque hay diferencia en la edad de retiro entre hombres (62 años) y mujeres (57 años), la única justificación dada para la existencia de esta diferencia es el género, lo que va en contravía de las pretensiones de equidad de nuestra sociedad.

La ley 1413 de 2010 o ley de cuidados, incluye el trabajo de hogar no remunerado en el sistema de cuentas nacionales, para poder medir la contribución de las mujeres en el hogar al desarrollo económico y social del país. A su vez, la ley 1361 de 2009 para la protección integral de la familia busca como ya vimos abordar el conflicto trabajo-familia. Además, el trabajo doméstico ha sido incluido en el CST y en la ley No 11 de 1988 “Por lo cual se consagran unas excepciones en el régimen del Seguro Social para los trabajadores del servicio doméstico” (p.1). Esta ley tiene el propósito de igualar los derechos de dichas trabajadoras a los de cualquier trabajador en cualquier otro ámbito, siendo un aporte importante en el sentido que aboga por la inclusión del trabajador del servicio doméstico.

De conformidad a la justicia distributiva, muy a pesar del compendio normativo acá expuesto aun el acceso de la mujer al ámbito laboral en equidad es precario, toda vez que aún falta para la mujer las mismas oportunidades laborales que existen para el hombre (Fernández, 2010).

7. Teletrabajo una alternativa a la desigualdad social y de género

En 1957, en los Estados Unidos surge la idea de optimizar los recursos naturales no renovables. Más adelante en los años 70, un grupo de científicos de la Universidad de California

del Sur en cabeza del Físico Jack Nilles, hicieron la propuesta de llevar el trabajo al trabajador. Ushakova (2015) menciona:

El grupo de Nilles realizaba estudios sobre la aplicación de las tecnologías informáticas para rentabilizar los beneficios económicos de las empresas, mediante la reducción del desplazamiento de los trabajadores a los lugares de trabajo y su sustitución por el traslado de la información necesaria transferida por el trabajador desde su domicilio o el centro de trabajo más próximo. (p.3)

Para la OIT es evidente el panorama de exigir a los Estados miembros una reglamentación jurídico-laboral. Por tanto, en el Convenio número 177 se dan las pautas necesarias para que cada empleador reciba los beneficios al contratar al teletrabajador (Ushakova, 2015).

Este Convenio fue creado el 20 de junio de 1996, aún no ha sido ratificado por Colombia sin embargo, la ley 1221 de 2008 implementó en Colombia el Teletrabajo. El cual se reglamentó bajo el decreto 0884 del 30 de abril de 2012. El mismo se encuentra regulado en el CST (2011), de conformidad a los requisitos emitidos en el artículo 39 para los trabajadores de empresas particulares. En igual forma los servidores públicos se rigen por el artículo 6 de la ley 1221 de 2008. De otra parte, en el artículo 21 encontramos la definición de la figura del teletrabajo.

Es una forma de organización laboral, que consiste en el desempeño de actividades remuneradas o prestación de servicios a terceros, utilizando como soporte las tecnologías de la información y la comunicación - TIC para el contacto entre el trabajador y la empresa, sin requerirse la presencia física del trabajador en un sitio específico de trabajo. (p.1)

Los teletrabajadores durante la vigencia de la relación laboral deben ser afiliados al SGSSS, en los términos y condiciones de la normatividad vigente y la que modifique de conformidad al artículo 4 del Convenio 177 (OIT, 1996).

Para el 2014 Colombia contaba con 287 empresas que habían firmado el pacto para promover esta modalidad laboral (Ramírez y Rúa, 2014).

Es importante señalar que a raíz de la pandemia Covid-19, del año 2020 este número de compañías ha ido en aumento puesto que ha ayudado en beneficio del cuidado con el hogar, de las

aulas virtuales para la media básica tales como colegios virtuales, o los beneficios de la banca en línea, entre otros (Ministerio de Trabajo, 2020).

Las ventajas del teletrabajo para las compañías suelen ser, que se optimizan recursos, sus empleados están cumpliendo con ciertas tareas o labores designadas y a su vez disponen de más tiempo para invertir en sus núcleos familiares, de igual forma las empresas pueden contar con un personal altamente calificado en el ofrecimiento de bienes y servicios, estos beneficios se pueden ver retribuidos en forma recíproca (Afanador y Camargo, 2015).

Para acceder a los beneficios del Teletrabajo, las empresas deben realizar el reporte ante el Ministerio del Trabajo Ley 1221 de 2008 artículo 7

Todo empleador que contrate teletrabajadores, debe informar de dicha vinculación a los Inspectores del Trabajo del respectivo municipio y donde no existan estos, al Alcalde Municipal para lo cual el Ministerio de la Protección deberá reglamentar el formulario para suministrar la información necesaria. (p.5)

Uno de los riesgos que se pueden encontrar a la hora de tomar como opción el teletrabajo, es que el trabajador tenga un mayor aislamiento al abandonar la presencia laboral, puesto que es indispensable que a la hora de tomar esta opción tanto el empleador como el trabajador, tengan la garantía de que quien ejerza cierta actividad sea una persona disciplinada, independiente y autónoma.

Estos cambios pueden generar altos niveles de estrés debido a situaciones familiares a la hora de realizar las actividades en el domicilio de residencia y adicional si al momento de delegar las tareas por parte del empleador en días no hábiles, ya que si bien la persona se encuentra en casa es menester respetar esos espacios del trabajador para la familia (Afanador y Camargo, 2015).

En otras palabras, habría un conflicto constante entre familia-trabajo, debido a nuestra cultura familiar, tanto el hombre como la mujer deberían establecer límites en los horarios laborales, pues no se puede perder de vista que en esta modalidad laboral, la mujer y el hombre pueden desempeñar el rol de las actividades domésticas. El convenio 177 artículo 4 numeral 1 establece que “[...] la política nacional en materia de trabajo a domicilio deberá promover la igualdad de trato entre los trabajadores a domicilio...teniendo en cuenta las características

particulares del trabajo a domicilio [...]” (p.1). Ya que se cruzan entre sí los roles tanto del hogar como el laboral, al encontrarse ubicados bajo un mismo techo.

El Gobierno se ha comprometido a garantizar que los medios de comunicación que sean usados para gozar de las ventajas ofrecidas, cumplir con todos los requerimientos de seguridad informática y para esto serán usadas licencias y software autorizados y debidamente licenciados para ejercer la actividad como tal (Gómez, Henao y Olaya. 2019).

Lo descrito anteriormente es evidencia de que la figura del teletrabajo es una actividad que puede ser ejercida tanto por la mujer y el hombre pues no puede existir acepción de género a la hora de contratar, ahora bien, quien si resulta del todo beneficiado en última instancia es el ámbito familiar de la persona que ejerce, lo que contribuirá a mejores familias, mejor sociedad, y como ya se ha dicho trabajadores con el más alto nivel de compromiso o sentido de pertenencia por la empresa para la cual trabaja (Ramírez y Rúa, 2014).

El futuro del teletrabajo, según la Red Nacional de Fomento al Teletrabajo, Resolución 2886 (2012) de primera mano es concientizar a las empresas de las ventajas que se han venido dando a través de los años en donde el teletrabajo es una herramienta moderna para dar empleabilidad a la mujer cabeza de hogar. Decreto 884 de 2012 artículo 12 numeral 3:

Fomentará la posibilidad que las empresas adopten el contrato de teletrabajo, para las mujeres antes de entrar a la licencia de maternidad y durante la etapa de lactancia, con el ánimo de flexibilizar el sistema y fomentar la equidad de género en el ámbito laboral. (p.4)

El teletrabajo, se presenta como una alternativa viable a garantizar la inclusión de la mujer como ya se ha dicho, al ámbito laboral, al punto que es autónomo, realizado por completo desde una sede diferente, que combina el teletrabajo con el trabajo presencial, lo que justifica la extensión de la licencia de maternidad que está establecida en 18 semanas lo que son 126 días. Y si a ello le restamos los 35 días de desplazamiento al año que una persona puede tomar para transportarse desde su casa al lugar de trabajo en total serian 91 días, es decir que la madre gestante recibe el beneficio establecido por ley y como al año no tiene que desplazarse con frecuencia a la sede laboral el empleador solo estaría otorgándole en promedio 13 semanas de licencia de maternidad (Cárdenas et al., 2017).

Son innumerables beneficios que se traducen en mayor flexibilidad laboral, lo cual ofrece más percepción favorable a la empresa que contrata, esto se reconoce como una compañía visionaria, vanguardista, y que integra las tecnologías de la información y de la comunicación entre Patrono y Trabajadores.

Conclusiones

A partir de una búsqueda literaria y normativa, de los avances en las condiciones de equidad de género en la oportunidad laboral, las recomendaciones dadas en los convenios de la OIT, y en los temas de igualdad de género de la Declaración Universal de los Derechos Humanos, se puede concluir que:

En Colombia se debe seguir trabajando entre otras cosas en; ratificar los Convenios 156, 177, 183 y 190, ampliar la licencia de paternidad, buscar la inclusión de la mujer en nuevos sectores laborales, revisar las edades de derecho a jubilación, para que sean equiparables entre hombres y mujeres. Igualar los derechos laborales de los trabajadores domésticos y trabajar en la eliminación de los matrimonios infantiles y las uniones tempranas. Esto último de acuerdo con las cifras del DANE (2018) pues registra que un 6.6% de las colombianas menores de 19 años están o han estado casadas o unidas, lo cual deja marcas negativas a la hora de la deserción escolar de niñas y jóvenes, así como en su capacidad para generar ingresos, que resulta en un anómalo que aqueja su progreso humano y la puesta en marcha de sus derechos.

Es necesario hacer un análisis acerca de conciliación laboral-familia, pues se evidencia como Colombia cuenta con un rezago en el tema. Aún no se ha legislado y existe un limbo jurídico en la materia. No hay una ley que concilie la vida laboral y familiar, donde se promueva entre otras cosas reconocimientos y beneficios a las empresas públicas y privadas, que amplíen los servicios de atención a la infancia. Sería oportuno desarrollar un compendio normativo en donde se reúna cada uno de los temas que se relacionan con el entorno laboral y familiar, aún son insuficientes los esfuerzos realizados.

Se debe tener en cuenta la legislación de Islandia con miras a reducir la brecha salarial vigente en nuestra nación, generar el decreto reglamentario de la ley 1496 de 2011. Buscar la equidad entre la licencia de paternidad con referencia a la licencia de maternidad, aprovechando

el contexto de las licencias de paternidad en España, Japón y Francia, lo cual permite evidenciar que es posible implementar políticas públicas en torno a estos dos temas.

La exposición de los elementos normativos y de la puesta en práctica de la modalidad del teletrabajo, nos permite demostrar este, como una alternativa para la inclusión de la mujer en el ámbito laboral en nuestra nación. Siendo que trabajadores no importando su género, trabajan desde sus lugares de residencia o desde su punto de trabajo más cercano. Factores externos como la pandemia Covid- 19, que obligó a la masificación del uso de los medios tecnológicos en todas las formas del ámbito laboral, evidencia que esta es una modalidad laboral viable, en materia de equidad de género, al ser la empresa en su concepto más básico una unidad económico-social en la cual el capital, el trabajo y la administración, cumplen con su objeto social, al fortalecer su capital humano.

Por último, las recomendaciones de la OIT para los países miembros son incluyentes, de tal forma que Colombia hoy en día merece ser punta de lanza en temas de equidad de género en el trabajo, es por esto que se necesita ejercer mayor vigilancia y control, por parte de las instituciones gubernamentales, hacia el ámbito laboral ya sea este público o privado, con el fin de que las memorias detalladas y generales que se envían a la OIT, también deban ser publicadas en el ambiente interno de cada empresa en donde los trabajadores tengan fácil acceso a esta información.

Referencias

Aðalsteinsdóttir, A. (07 de enero de 2021). felicitaciones por la nueva ley de igualdad de género: <https://www.jafnretti.is/is/um-jafnrettisstofu/greinar/til-hamingju-med-ny-jafnrettislog>

Afanador Mondragon, S. A., & Camargo Chacín, B. K. (2015). Análisis jurídico del teletrabajo como alternativa laboral para empleados y empleadores en el municipio de San José de Cúcuta.

Agudelo-Giraldo, O. A., León Molina, J. E., Prieto Salas, M. A., Alarcón-Peña, A., & Jiménez-Triana, J. C. (2018). La pregunta por el método: derecho y metodología de la investigación. Bogotá investigación. :Universidad Bogotá: Universidad Católica de Colombia

Asamblea Nacional Constituyente. (1991). Constitución Política de Colombia. <http://www.bogotajuridica.gov.co/sisjur/normas/Normal.jsp?i=4125>

Bourdieu, P. (2000). *La dominación masculina*. Editorial Anagrama. Barcelona. (Trabajo original publicado en 1998).

Cárdenas, B. M. M., Rangel, Ó. C., Dueñas, Z., & Ramírez, A. C. (2017). El teletrabajo: una nueva opción para la extensión de la licencia de maternidad en Colombia. *Revista de derecho: División de Ciencias Jurídicas de la Universidad del Norte*, (48), 7-20.

Castellanos, E. C. y Sánchez A. P. (2019). Proyecto de ley de 2019 Senado. Por el cual se determinan los lineamientos para la elaboración de una política pública que concilia las responsabilidades familiares con la vida laboral y familiar. Recuperado de <http://leyes.senado.gov.co/proyectos/index.php/textos-radicados-senado/p-ley-2019-2020/1595-proyecto-de-ley-126-de-2019>

Chavarro, L. Á. N. (2012). Análisis de los efectos de las recomendaciones de los órganos de control de la Organización Internacional del Trabajo sobre el cumplimiento de los Convenios 87 y 98 por parte del Estado colombiano. *Diálogos de saberes: investigaciones y Ciencias Sociales*, (37), 49-68.

Código Sustantivo del TrabajoCST [código]. (2011). 3ra. Ed. Legis.

Congreso de la República de Colombia. (03 de diciembre de 2009). Ley de Protección Integral a la Familia. [Ley 1361 de 2009]. Recuperado de https://www.icbf.gov.co/cargues/avance/docs/ley_1361_2009.htm

Congreso de la República de Colombia. (04 de enero de 2017). Ley sobre la adecuada atención y cuidado de la primera infancia [Ley 1822 de 2017]. Recuperado de <https://dapre.presidencia.gov.co/normativa/normativa/LEY%201822%20DEL%204%20DE%20ENERO%20DE%202017.pdf>

Congreso de la República de Colombia. (05 de enero de 2001). Ley por la cual se modifican las normas relativas a la conciliación y se dictan otras disposiciones. [Ley 640 de 2001]. Recuperado de <https://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=6059>

Congreso de la República de Colombia. (10 de julio de 2003). Ley por la cual se dictan normas sobre igualdad de oportunidades para mujeres. [Ley 823 de 2003]. Recuperado de <http://www.suin-juriscal.gov.co/viewDocument.asp?ruta=Leyes/1669075>

Congreso de la República de Colombia. (11 de noviembre de 2011). Ley por medio de la cual se regula la inclusión de la economía del cuidado en el sistema de cuentas nacionales con el objeto de medir la contribución de la mujer al desarrollo económico y social del país y como herramienta fundamental para la definición e implementación de políticas públicas. [Ley 1413 de 2010]. Recuperado de https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma_pdf.php?i=40764

Congreso de la República de Colombia. (16 de julio de 2008). Ley por la cual se establecen normas para promover y regular el Teletrabajo y se dictan otras disposiciones. [Ley 221 de 2008]. Recuperado de https://www.mintic.gov.co/portal/604/articles-3703_documento.pdf

Congreso de la República de Colombia. (19 de enero de 1988). Ley Por lo cual se consagran unas excepciones en el régimen del Seguro Social para los trabajadores del servicio doméstico. [Ley 11 de 1988]. Recuperado de https://docs.supersalud.gov.co/PortalWeb/Juridica/Leyes/L0011_88.pdf

Congreso de la República de Colombia. (1991). Constitución Política de Colombia. Artículo 43. [Capítulo II] Recuperado de <https://pdba.georgetown.edu/Constitutions/Colombia/colombia91.pdf>

Congreso de la República de Colombia. (23 de diciembre de 1993). Ley por la cual se crea el sistema de seguridad social integral y se dictan otras disposiciones. [Ley 100 de 1993]. Recuperado de https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma_pdf.php?i=5248

Congreso de la República de Colombia. (23 de diciembre de 1993). Artículo 162 [Capítulo III] Ley por la cual se crea el sistema de seguridad social integral y se dictan otras disposiciones. [Ley 100 de 1993]. Recuperado de https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma_pdf.php?i=5248

Congreso de la República de Colombia. (23 de diciembre de 1993). Artículo 207 [título III] Ley por la cual se crea el sistema de seguridad social integral y se dictan otras disposiciones. [Ley 100 de 1993]. Recuperado de https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma_pdf.php?i=5248

Congreso de la República de Colombia. (23 de julio de 2002). Ley María [Ley 755 de 2002]. Recuperado de <https://docs.supersalud.gov.co/PortalWeb/Juridica/Leyes/L0755002.pdf>

Congreso de la República de Colombia. (29 de diciembre de 2011). Ley sobre la Igualdad de Retribución Salarial entre Hombres y Mujeres en Colombia [Ley 1496 de 2011]. Recuperado de <http://wsp.presidencia.gov.co/Normativa/Leyes/Documents/ley149629122011.pdf>

Corte Constitucional, Sala Plena. (24 de julio de 2018) sentencia SU-075. [MP Gloria Stella Ortiz Delgado]

Corte Constitucional, Sala Plena. (24 de mayo de 2012) sentencia C-383. [MP Luis Ernesto Vargas Silva]

Corte Constitucional, Sala Sexta de Revisión. (22 de junio del 2000) sentencia T-778. [MP Alejandro Martínez]

Cruz, S. (2018). *¿Licencia de paternidad debe ampliarse?* Legis Ámbito Jurídico. Recuperado el 05 junio de 2020, de <https://www.ambitojuridico.com/noticias/informe/civil-y-familia/licencia-de-paternidad-debe-ampliarse>

Cuervo, C. (2018). *La protección laboral que podría generar desprotección total*. Legis Ámbito Jurídico. Recuperado el 05 junio de 2020, de <https://www.ambitojuridico.com/noticias/especiales/constitucional-y-derechos-humanos/la-proteccion-laboral-que-podria-generar>

DANE (2020). Boletín Técnico. Gran Encuesta Integrada de Hogares (GEIH). Recuperado el 01 de agosto de 2020, de <https://cutt.ly/fdaYwD8>

DANE Y ONU MUJERES. (2019). Boletín estadístico empoderamiento económico de las mujeres en Colombia, octubre 2019. Proyecto “Women Count Colombia”

Díaz Villalobos, K. V. (2019). El Derecho como instrumento transformador de los estereotipos de género. Un estudio a partir de la experiencia de las mujeres en el conflicto armado colombiano. Trabajo de Grado. Universidad Católica de Colombia. Facultad de Derecho. Bogotá, Colombia

Farrell, M. (1998). *¿Discusión entre el derecho natural y el positivismo jurídico?* Doxa 21-II. Universidad de Buenos Aires. Argentina. Recuperado el 08 de agosto de 2020, de <https://doxa.ua.es/article/view/1998-v2-n21-discusion-entre-el-derecho-natural-y-el-positivismo-juridico>

Fernández, C. (2010). *La equidad de género: presente y horizonte próximo*. Quaderns de Psicologia, 12(2), 93-104.

Foucault, M. (1985). *Las palabras y las cosas*. (1ª ed.). Editorial Planeta-De Agostini, S.A. España.

Gómez Castro, C., Henao Arroyave, A. S., & Olaya Muñoz, C. (2019). Estudio descriptivo sobre la satisfacción laboral de los empleados bajo la modalidad de teletrabajo en una empresa del sector asegurador colombiano en la ciudad de Medellín durante el año 2019.

Güiza, O. E. C. (2014). Informalidad y trabajo decente en Colombia: análisis desde la perspectiva de género. *Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, 2(3)

Gutiérrez, C.E. (16 de febrero de 2018). *¿Y la equidad salarial de género para cuándo?* Legis Ámbito Jurídico. <https://www.ambitojuridico.com/noticias/general/laboral-y-seguridad-social/y-la-equidad-salarial-de-genero-para-cuando>

Legis, (2018). *Ampliar la licencia de maternidad reduce la empleabilidad de la mujer: Mintrabajo*. Ámbito Jurídico. Recuperado el 09 de junio de 2020, el <https://www.ambitojuridico.com/noticias/congreso/laboral-y-seguridad-social/ampliar-la-licencia-de-maternidad-reduce-la>

Londoño (2016) El desafío de la equidad de género en Colombia y la estrategia del Mainstreaming. *Revista La Manzana de la Discordia*, 1(2). pp.79-89.

Mazzeo, V., & Bocchicchio, F. (18 de Marzo de 2017). La brecha laboral de género en la Ciudad de Buenos Aires. Prosecretaría Prosecretaría de Gestión Editorial y Difusión, 1, 1-28. Obtenido de <http://seminariosms.fahce.unlp.edu.ar/sdymms-2017/actas/MazzeoBocchicchio.pdf>

Ministerio de Protección Social (05 de agosto de 1950). Artículo 39. [Capítulo IV]. Código Sustantivo del Trabajo [Adoptado por el Decreto Ley 2663]. Recuperado

el 05 de junio de 2020, de <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=33104>

Ministerio de Protección Social (05 de agosto de 1950). Artículo 236. [Capítulo V]. Código Sustantivo del Trabajo CST [Adoptado por el Decreto Ley 2663]. Recuperado el 05 de junio de 2020, de <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=33104>

Minsalud, (2019). *Normatividad Licencia de Maternidad - Radicado Minsalud 201942400001872*. Recuperado el 09 de junio de 2020, de https://www.minsalud.gov.co/Normatividad_Nuevo/Concepto%20Jur%C3%ADdico%20201911600068711%20de%202019.pdf

Molas, M. D., Guerra, S., Huntingford, E., y Zaragoza, J. (2006). *La violencia de género en la antigüedad*. Instituto de la Mujer (MTAS) Madrid. Recuperado el 21 de febrero de 2020, de <https://cutt.ly/byURfCs>

Niño, L. (2012). Análisis de los Efectos de las recomendaciones de los órganos de control de la Organización Internacional del Trabajo sobre el cumplimiento de los convenios 87 y 98 por parte del Estado Colombiano. *Diálogos de saberes: investigaciones y Ciencias Sociales*, 4, 49-68.

ONU Mujeres. (2018). *La CEDAW, convención sobre los derechos de las mujeres*. De la serie: *Transformar Nuestro Mundo*. Colombia.

ONU, (s.f.). *La Declaración Universal de Derechos Humanos*. Naciones Unidas. Recuperado el 25 de mayo, de <https://www.un.org/es/universal-declaration-human-rights/>

Organización Internacional del Trabajo, (01 de junio de 2011). *Convenio sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos [Convenio 189 de 2011]*. Recuperado el 22 de mayo de 2020, de https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:2551460

Organización Internacional del Trabajo, (03 de junio de 1981). *Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares [Convenio 156 de 1981]*. Recuperado el 22 de mayo de 2020, de

https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C
156

Organización Internacional del Trabajo, (04 de junio de 1958). Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación) [Convenio 111 de 1958]. Recuperado el 22 de mayo de 2020, de

https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C
111

Organización Internacional del Trabajo, (04 de junio de 1996) Convenio sobre el trabajo a domicilio [Convenio 177 de 1996]. Recuperado el 22 de mayo de 2020, de https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C
177

Organización Internacional del Trabajo, (06 de junio de 1951). Convenio sobre igualdad de remuneración [Convenio 100 de 1951]. Recuperado el 22 de mayo de 2020, de https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C
100

Organización Internacional del Trabajo, (10 de junio de 2019). Convenio sobre la violencia y el acoso [Convenio 190 de 2019]. Recuperado el 22 de mayo de 2020, de https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C
190

Organización Internacional del Trabajo, (2006). *Promoviendo la igualdad de género. Convenios de la OIT y los derechos laborales de las mujeres*. (1ª ed.). ISBN 92-2-319200-5. Recuperado el 25 de mayo de 2020, de https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/--ro-lima/---sro-santiago/documents/publication/wcms_184031.pdf

Organización Internacional del Trabajo, (2006). Trabajo decente y equidad de género en América Latina. Lais Abramo. ISBN 92-2-318557-2. Recuperado el 18 de julio de 2020, de [https://www.observatoriodeltrabajo.org/ftp/trabajo%20decente%20y%20equidad%20de%20g%C3%A9nero%20en%20Am%C3%A9rica%20Latina%20\(OIT\).pdf](https://www.observatoriodeltrabajo.org/ftp/trabajo%20decente%20y%20equidad%20de%20g%C3%A9nero%20en%20Am%C3%A9rica%20Latina%20(OIT).pdf)

Organización Internacional del Trabajo, (s.f.). *Historia de la OIT*. Recuperado el 22 de mayo, de <https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/history/lang--es/index.htm>

Organización Internacional del Trabajo. (2009). La igualdad de género como eje del trabajo decente, Informe VI. Conferencia Internacional del Trabajo. Ginebra. Recuperado el 05 de junio de 2020, de https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_106175.pdf

Organización Internacional del Trabajo. (2016). *Las mujeres en el trabajo*. (1ª ed.). Tendencias. Ginebra.

Ostau de Lafont de León, F. R. (2015). El derecho internacional laboral. Universidad Católica de Colombia.

Ostau de Lafont de León, F. R., Niño-Chavarro, L. Á., Vallejo Almeida, G., León, I. P., Lizarazo-Peña, G., Reyes-Beltrán, P. I., & Huffington-Rodríguez, R. A. (2018). *Trabajo, desarrollo y justicia social: cien años de la OIT*. Bogotá: Universidad Católica de Colombia, 2018

Pérez, A., Domínguez, S., & Gallego, M. M. C. (2012). Políticas públicas para la mujer en Colombia: La doble condición de madre y trabajadora en la legislación del siglo XX. *Entramado*, 8(1), 72-88.

Pérez-Baleón, G. F. (2012). Desigualdades de género en el inicio de la vida laboral estable. *Papeles de población*, 18(72), 213-246.

Ramírez, S. L. C., & Rúa, N. E. G. (2014). El concepto de teletrabajo: aspectos para la seguridad y salud en el empleo. *CES Salud Pública*, 5(1), 82-91.

Romero, C. (2018). *Fuero de maternidad, un tema en constante gestación*. *Legis Ámbito Jurídico*. Recuperado el 05 junio de 2020, de <https://www.ambitojuridico.com/noticias/informe/laboral-y-seguridad-social/fuero-de-maternidad-un-tema-en-constante-gestacion>

Ushakova, T. (2015). El Derecho de la OIT para el trabajo a distancia: ¿distancia: ¿ una regulación superada o todavía aplicable?. *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, 3(4), 74-92.

Vargas, L. M. G., Rincón, M. M., & González, P. V. (2017). Responsabilidad familiar corporativa, la percepción del conflicto y la conciliación entre la vida familiar y laboral: caso Universidad de Antioquia. *Revista ciencias estratégicas*, 25(38), 299-317

Vargas, M. (2003). *el paraíso en la otra esquina*. Alfaguara.