

Enfoque de género en los procesos de Negociación Colectiva en Colombia, vigencias 2020-2022

Fernanda Oidor y Carolina Duque

Resumen

De acuerdo con las estadísticas del mercado laboral tanto en el ámbito nacional como internacional, persiste una brecha que refleja la desigualdad en la participación masculina y femenina. Por consiguiente, se plantea la necesidad de estudiar la institución de la negociación colectiva y en específico las Convenciones Colectivas de Trabajo como un instrumento que contribuye a la igualdad real y la prohibición de discriminación por razón de género en las relaciones laborales.

De ahí que el propósito de este estudio consiste en analizar las cláusulas con enfoque de género en los diferentes instrumentos colectivos suscritos en Colombia en distintos sectores de la economía. Para lo anterior, se tomó de referencia las cláusulas incorporadas en las Convenciones y Acuerdos Colectivos de Trabajo firmados y depositados en el Ministerio de Trabajo en nuestro País en los años 2020, 2021 y 2022, analizando un total de 893 instrumentos, encontrando 1.233 cláusulas relativas al trabajo femenino y la igualdad de género, que fueron analizadas cualitativa y cuantitativamente.

La mayoría de los ítems negociados (46%) se refieren a licencias o permisos y auxilios o primas de maternidad, paternidad, aborto y lactancia. La presencia de demandas de género en otros ámbitos y temas de la negociación colectiva, tales como la promoción de la igualdad y no discriminación (18%), la protección de la maternidad y paternidad (14%), las condiciones de trabajo (9%), el acceso al empleo y la formación profesional (13%) es aún muy limitada.

Los resultados de los instrumentos colectivos estudiados muestran un progreso respecto a la legislación laboral existente, tanto en el sentido de reforzar la aplicación de algunos derechos establecidos por ley, así como de extenderlos y crear nuevos. Sin embargo, aún existe una imperiosa necesidad de promover un mayor enfoque y perspectiva en temas de igualdad y equidad de género en las negociaciones colectivas, con la finalidad de superar la segregación y los estereotipos que recaen sobre las mujeres en el mundo del trabajo.

Palabras clave: Negociación colectiva, género, Convenio Colectivo, Acuerdo Colectivo, Sindicato, igualdad, mercado laboral.

Abstract

According to labor market statistics, both nationally and internationally, a persistent gap reflects inequality in male and female participation. Consequently, it is necessary to examine the institution of collective bargaining, specifically Collective Labor Agreements, as instruments contributing to real equality and the prohibition of gender-based discrimination in labor relations.

The purpose of this study is to analyze gender-focused clauses in different collective instruments signed in Colombia across various sectors of the economy. For this, the clauses incorporated in Conventions and Collective Labor Agreements signed and deposited in the Ministry of Labor in our country in the years 2020, 2021, and 2022 were taken as reference. A total of 893 instruments were analyzed, revealing 1,233 relative clauses related to female work and gender equality, examined both qualitatively and quantitatively.

The majority of negotiated clauses (46%) pertain to licenses or permissions, as well as assistance or premiums for maternity, paternity, abortion, and breastfeeding. However, the presence of gender demands in other areas of collective bargaining remains limited, including the promotion of equality and non-discrimination (18%), protection of maternity and paternity (14%), working conditions (9%), and access to employment and vocational training (13%).

The results of the studied collective instruments demonstrate progress in relation to existing labor legislation, reinforcing the application of established rights and introducing new ones. Nevertheless, there is an urgent need to foster a greater focus on issues of equality and gender equity in collective bargaining. This is crucial to overcome segregation and stereotypes affecting women in the world of work.

Key words: *Collective bargaining, gender, Collective Agreement, Collective Agreement, Union, equality, labor market.*

Introducción

La desigualdad entre hombres y mujeres en todos los entornos sociales es un tema que ocupa un lugar importante en la agenda de los organismos nacionales e internacionales para encontrar estrategias que permitan alcanzar una verdadera igualdad, puntualmente en el ámbito laboral, ya que del mismo se deriva la realización y acceso a otros derechos sociales, económicos, culturales, civiles y políticos.

Es precisamente en este campo, donde la negociación colectiva y la igualdad de género encuentran un lugar común, siendo el Convenio Colectivo el instrumento adecuado para promover la igualdad y prohibir la discriminación por razón de género en las relaciones laborales. De este modo, tal y como lo ha sostenido la Organización Internacional del Trabajo - OIT, la relación entre negociación colectiva y no discriminación e igualdad de género es evidente desde la concepción integral del Trabajo Decente, ya que

No cabe hablar de pleno ejercicio de las facultades sindicales, y por ende de libertad sindical, si no existe una cobertura amplia y general de las decisiones tomadas libremente, en las que no haya ningún tipo de exclusión de los trabajadores y las trabajadoras sobre cuyo ámbito se quiere negociar y a quienes, por tanto, se representa. La negociación ya no solo aparece como una herramienta para la igualdad, sino que no podemos hablar de negociación colectiva adecuada sin la inclusión de temáticas o cláusulas orientadas a revertir las desigualdades y discriminaciones que se advierten, y a promocionar la igualdad. (Confederación

Sindical de las Américas [CSA TUCA] & Organización Internacional del Trabajo [OIT], n.d., p. 39)

A modo de aproximación a las principales dimensiones que se deben tener en cuenta en el análisis de la inclusión de la perspectiva de género en la negociación colectiva, a continuación, se desarrolla una breve recopilación de los estudios e investigaciones internacionales llevados a cabo en esta materia.

En una investigación sobre la incorporación de las demandas de género en la negociación colectiva en países del Mercosur, Abramo y Rangel (2003) concluyen que las demandas relativas a la mujer trabajadora y a la promoción de la igualdad en las oportunidades laborales no están ausentes en los convenios firmados y su importancia no es pequeña. La mayoría de los ítems negociados se refieren a la salud de la mujer embarazada y a la protección de la maternidad. La presencia de demandas de género en otros ámbitos y temas de la negociación colectiva, tales como salud y seguridad en el trabajo, formación profesional, subcontratación y tercerización, organización productiva e innovación tecnológica, es aún muy reducida.

En otra investigación realizada por estos autores sobre la inclusión de los temas de género en los procesos de negociación colectiva en seis países (Argentina, Brasil, Chile, Paraguay, Uruguay y Venezuela) se indica que la incorporación de las reivindicaciones de género a la negociación colectiva es un proceso aún incipiente, contrastando con lo que ocurre en Europa, Estados Unidos y Canadá. Sin embargo, se han logrado avances importantes, que se reflejan especialmente en las materias atinentes a la protección de la maternidad y de la paternidad. La tendencia general ha sido de mantenimiento o aumento del número de cláusulas relativas a los derechos de la mujer trabajadora y a la promoción de la igualdad de género, así como de ampliación de sus contenidos. (Abramo y Rangel, 2005)

En el informe de la Organización Internacional del Trabajo -OIT titulado “*La igualdad de género en la negociación colectiva. Análisis desde la perspectiva de género de los convenios colectivos vigentes en Centroamérica y República Dominicana*”, se analizaron 210 convenios colectivos vigentes de los siete países de la región (Costa Rica, El Salvador, Guatemala, Honduras, Nicaragua, Panamá y República Dominicana). El análisis de la información muestra que en general el tratamiento de la igualdad y no discriminación por razón de género en los convenios colectivos de la subregión es en suma positiva. Si bien, la labor es aún incipiente y existen materias en las cuales se vislumbra cierta inercia negocial, en la gran mayoría de temas que pueden tener mayor calado en el reto de la igualdad de género, se encontró importantes medidas y, muchas de ellas, generadoras y promotoras de una mayor igualdad real entre mujeres y hombres en los sistemas de relaciones laborales de la subregión. (Organización Internacional del Trabajo [OIT], 2013)

Ahora bien, frente a los estudios realizados sobre la perspectiva de género en la negociación colectiva y las relaciones laborales y sindicales en Colombia, se ubicó el trabajo realizado por Magda Ortega Vera (2005) donde analiza el caso de dos empresas, una del sector financiero y la otra del sector textil.

En la empresa del sector financiero - Bancolombia - se encontró que se reproducen los estereotipos de género presentes en la división sexual del trabajo al encontrarse el mayor porcentaje de mujeres concentradas en los niveles inferiores de la pirámide ocupacional, lo que genera a la vez una discriminación salarial indirecta y por posición. Por otra parte, las estructuras sindicales no perciben la necesidad de hacer suyas las desigualdades de género, esto se refleja en la ausencia de los intereses inherentes al trabajo femenino en las agendas sindicales, la falta de inclusión de la participación activa de las trabajadoras en los planes sindicales, políticas de promoción que faciliten y procuren el acceso a la dirección sindical y a un lenguaje incluyente, que distinga lo femenino de los masculino en el quehacer sindical. (Ortega, 2005, p. 45-48)

En el caso del sector textil - empresa Fabricato - se evidencia que los cambios tecnológicos en el sector han generado estereotipos de género que alteran la división sexual del trabajo y la subordinación femenina, al concentrarse un mayor número de mujeres en los cargos bajos y medios de la pirámide ocupacional. Las organizaciones sindicales son altamente masculinizadas y no se cuestiona la ausencia de las mujeres en las direcciones sindicales como un problema de la democracia, para interpelar los estereotipos construidos en torno a la participación femenina y buscar su representación. (Ortega, 2005, p. 69-71)

En este sentido, el presente artículo contribuye a las investigaciones realizadas sobre el enfoque de género en el ámbito de las relaciones colectivas de trabajo y específicamente a un aspecto que no se ha estudiado particularmente a nivel nacional, como lo es el análisis de las cláusulas contenidas en las Convenciones y Acuerdos Colectivos de Trabajo en los distintos sectores de la economía en Colombia.

El objetivo general de este trabajo es realizar un estudio sobre la incorporación de las cláusulas que promueven la igualdad de género en el ámbito laboral consagradas en las Convenciones y Acuerdos Colectivos de Trabajo firmados en Colombia en los años 2020, 2021 y 2022, para tener conocimiento del tratamiento de la perspectiva y el enfoque de género en las negociaciones colectivas.

Para ello, se hace necesario estudiar los factores que favorecen y que impiden la incorporación de las demandas de género en las negociaciones colectivas de trabajo. Entre los elementos que favorecen esa inclusión se observa avances en la expedición de normatividad nacional e internacional que en un primer momento se centró en la prohibición de la discriminación y transitó a la promoción de la igualdad entre hombres y mujeres. Además, la participación de las mujeres en el mercado laboral y la afiliación sindical han aumentado significativamente en los últimos años. Sin embargo, las mujeres ocupan una gran parte de las formas de trabajo atípicas, informales o donde no se les reconoce la condición de asalariadas, limitando el ejercicio de sus derechos laborales y sindicales. Igualmente, existe una desproporción entre el número de mujeres afiliadas y de mujeres que hacen parte de los órganos directivos y de representación dentro de las organizaciones sindicales.

Posteriormente se analiza desde un enfoque cualitativo y cuantitativo las cláusulas que promueven la equidad de género en los instrumentos colectivos, las cuales se agruparon en cinco grandes grupos: Auxilios, primas o permisos de maternidad, paternidad, natalidad y lactancia,

promoción de la igualdad y no discriminación, protección a la maternidad y paternidad, acceso al empleo, contratación y capacitación, y condiciones de trabajo.

Desde el punto de vista estructural, el presente documento consta de los siguientes capítulos: 1. Marco legal internacional y nacional, 2. Literatura sobre la participación de las mujeres en el mundo laboral y particularmente en las relaciones colectivas de trabajo. 3.

Características Generales de la Negociación Colectiva en Colombia, 4. Análisis de las cláusulas con enfoque de género en los instrumentos colectivos, y 5. Conclusiones.

Metodología

Para alcanzar el objetivo de este estudio, se estudiaron un total de 893 Convenciones y Acuerdos Colectivos de Trabajo: 278 firmados en el año 2020, 508 firmados en el año 2021 y 107 firmados en el año 2022. De los cuales se encontraron un total de 1.233 cláusulas relativas al trabajo femenino y la igualdad de género.

La información fue analizada desde dos enfoques: uno cuantitativo, en el cual se realiza una descripción estadística de las Convenciones y Acuerdos Colectivos de Trabajo estudiados que nos permite encontrar patrones generales sobre el tratamiento de género en la negociación colectiva, y otro de carácter cualitativo, en el que se puede analizar los actores de la negociación, el sector y la rama o actividad económica y los temas incluidos en las negociaciones.

Para efectos del análisis, las cláusulas fueron clasificadas, según sus contenidos, en cinco grandes grupos:

1. Auxilios, primas o permisos de maternidad, paternidad, natalidad y lactancia: Respecto a los contenidos encontrados, se clasificó en dos grupos los principales temas negociados: i) Económicos, dentro de los cuales se encuentran los auxilios, primas, bonos, préstamos y pólizas por nacimiento de hijos, aborto, adopción y guardería, y ii) los relativos a los permisos y licencias remuneradas de maternidad, paternidad, aborto y lactancia.
2. Promoción de la igualdad y no discriminación: En este grupo se incluyeron las cláusulas que reafirman los principios de igualdad de trato y eliminación de la discriminación por razones de sexo y otras, como las que promueven la igualdad de remuneración y aquellas que buscan establecer planes y políticas de género e inclusión laboral.
3. Protección a la maternidad y paternidad. Tienen por objetivo la preservación de la salud de la mujer en estado de embarazo y la protección especial y estabilidad laboral reforzada de las madres y padres cabeza de familia.
4. Condiciones de trabajo. En este grupo se clasificaron cláusulas de distinta naturaleza que tienen por objetivo atender a las necesidades específicas de las trabajadoras en el ambiente de trabajo, por ejemplo, dotación de vestido de labor, prohibición de tareas riesgosas, condiciones físicas y promoción laboral.
5. Acceso al empleo, contratación y capacitación: Abarca los temas relacionados con las políticas diferenciadas de contratación del personal femenino y las que establecen cursos y programas de capacitación para la mujer.

Los instrumentos escogidos no siguen criterios específicos de selección, salvo el relativo a su ámbito temporal, porque se buscó que fueran de reciente data y por ello, todos fueron negociados o prorrogados, en los últimos años (2020-2022). Se trata entonces de una muestra aleatoria, pero significativa y representativa de todos los sectores, tipos de empresas y actividades del país que regulan sus condiciones de trabajo mediante Convenciones o Acuerdos Colectivos de Trabajo. Al tomar este tipo de muestras aleatorias para análisis, permite garantizar que sea representativa de la población en su conjunto, lo que mejora la validez externa de los resultados, se minimiza el sesgo ya que no se aplican criterios subjetivos lo que garantiza que cada elemento de la población tenga la misma probabilidad de ser seleccionado y mejora la eficiencia en resultados.

Resultados de la investigación

1. Marco legal internacional y nacional

En las últimas décadas se han logrado importantes avances en materia legislativa con el objetivo de equiparar la brecha de oportunidades laborales entre hombres y mujeres en busca de la igualdad de género.

Haciendo una breve reseña de los instrumentos internacionales relacionados con la igualdad y la no discriminación, encontramos los siguientes:

- Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW)¹, 1979. Constituye un marco jurídico a nivel internacional de gran importancia en el tema de la discriminación por género. En su primer artículo define la expresión "discriminación contra la mujer" como toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer. Establece la obligación de los Estados Parte a adoptar las medidas legislativas y administrativas necesarias para prevenir, investigar y castigar la discriminación hacia las mujeres y asegurar el pleno ejercicio y goce de sus derechos y libertades en todas las esferas.

- Convención Interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer "Convención de Belém do Pará"², 1994. Establece el derecho de toda mujer a tener una vida libre de violencia, entendida como cualquier acción o conducta, basada en su género, que cause muerte, daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico. Consagra la responsabilidad de los Estados de condenar todas las formas de violencia contra la mujer y de adoptar políticas orientadas a prevenir, sancionar y erradicar dicha violencia.

- Convenios de la Organización Internacional del Trabajo³:

- C100 - Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951. Fue creado para garantizar y promover el principio de la igualdad de remuneración del salario entre la mano de

¹ Aprobada por el Estado Colombiano por medio de la Ley 51 de 1981.

² Aprobada por el Estado Colombiano por medio de la Ley 248 de 1995.

³ El Estado Colombiano solamente ha ratificado los Convenios No 100, 111 y 189.

obra masculina y la mano de obra femenina cuando realizan un trabajo de igual valor y promueve la evaluación objetiva del empleo.

- C103 - Convenio sobre la protección de la maternidad, 1952. Consagra el derecho de toda mujer a un descanso de maternidad cuya duración sea mínimo de 12 semanas, a recibir prestaciones en dinero y prestaciones médicas y para la lactancia, autoriza a la mujer a interrumpir su trabajo para este fin durante uno o varios períodos.

- C111 - Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958. Establece la obligación de formular y llevar a cabo una política nacional que promueva, por métodos adecuados a las condiciones y a la práctica nacionales, la igualdad de oportunidades y de trato en materia de empleo y ocupación, con objeto de eliminar cualquier discriminación a este respecto.

- C156 - Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, 1981. Dispone la obligación de los Estados de incluir entre los objetivos de su política nacional el de permitir que las personas con responsabilidades familiares que desempeñen o deseen desempeñar un empleo ejerzan su derecho a hacerlo sin ser objeto de discriminación y, en la medida de lo posible, sin conflicto entre sus responsabilidades familiares y profesionales.

- C183 - Convenio sobre la protección de la maternidad, 2000. El cual insta la protección de la salud de las mujeres embarazadas o lactantes en el desempeño del trabajo y establece la necesidad de proteger a las mujeres frente a posibles discriminaciones derivadas de la maternidad (prohibición de despido y no discriminación en el acceso al empleo). Además, mejora los contenidos establecidos en el Convenio 103, como la ampliación a 14 semanas de la licencia de maternidad.

- C189 - Convenio sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, 2011. Establece la obligación de adoptar, en lo que respecta a los trabajadores domésticos, medidas para respetar, promover y hacer realidad los principios y derechos fundamentales en el trabajo, a saber: (a) la libertad de asociación y la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva; (b) la eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio; (c) la abolición efectiva del trabajo infantil; y (d) la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación.

Cada uno de estos Convenios cuentan adicionalmente con sus correspondientes recomendaciones, las cuales fortalecen y complementan los mismos, ofreciendo guías, directrices y orientaciones a los Estados para su implementación.

Cómo podemos observar, el Convenio No 100 es el “reflejo de que la no discriminación fue abordada inicialmente de forma fragmentaria, para atacar la discriminación más palpable, es decir, las diferencias salariales entre mujeres y hombres” (Organización Internacional del Trabajo [OIT], 2013, p. 22). Los Convenios No 156 y 183 en cambio,

parten del reconocimiento de las transformaciones del rol de la mujer y del hombre en la vida social y económica, para abogar por la extensión de medidas originalmente dirigidas a las mujeres con responsabilidades familiares, a los hombres que se encuentran en las mismas condiciones. La idea central reside en que el cuidado de la familia incumbe a todo individuo, sea hombre o mujer, y le compete a la sociedad crear un entorno favorable que permita a todo trabajador velar por el cuidado de su familia y participar en el mercado de trabajo. (Organización Internacional del Trabajo [OIT], 2013, p. 31)

Respecto a la regulación de esta materia a nivel nacional, el país ha avanzado en la expedición de diferentes leyes, políticas y programas, en términos de igualdad de oportunidades y garantía de los derechos de las mujeres. Observamos un progreso, ya que se transitó de la prohibición de la discriminación a la promoción de la igualdad.

- Constitución Política de Colombia de 1991

- o Artículo 13. Todas las personas nacen libres e iguales ante la ley, recibirán la misma protección y trato de las autoridades y gozarán de los mismos derechos, libertades y oportunidades sin ninguna discriminación por razones de sexo, raza, origen nacional o familiar, lengua, religión, opinión política o filosófica. El Estado promoverá las condiciones para que la igualdad sea real y efectiva y adoptará medidas en favor de grupos discriminados o marginados.

- o Artículo 40. Todo ciudadano tiene derecho a participar en la conformación, ejercicio y control del poder político. (...) Las autoridades garantizarán la adecuada y efectiva participación de la mujer en los niveles decisorios de la Administración Pública.

- o Artículo 43. 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.

- o Artículo 53. El Congreso expedirá el estatuto del trabajo. La ley correspondiente tendrá en cuenta por lo menos los siguientes principios mínimos fundamentales: (...) protección especial a la mujer, a la maternidad y al trabajador menor de edad.

- Decreto 1398 de 1990: Por el cual se desarrolla la Ley 51 de 1981, que aprueba la Convención sobre Eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, adoptada por las Naciones Unidas. Establece la no discriminación contra la mujer en materia de empleo, educación, atención médica, capacidad jurídica, en el sector rural y en materia de relaciones familiares.

- Ley 581 de 2000: Reglamenta la adecuada y efectiva participación de la mujer en los niveles decisorios de las diferentes ramas y órganos del poder público.

- Ley 731 de 2002: Tiene por objeto mejorar la calidad de vida de las mujeres rurales, priorizando las de bajos recursos y consagra medidas específicas encaminadas a acelerar la equidad entre el hombre y la mujer rural.

- Ley 823 de 2003: Por la cual se dictan normas sobre igualdad de oportunidades para las mujeres, garantía de sus derechos e incorporación de acciones de equidad de género a nivel nacional y territorial.

- Ley 1257 de 2008: Dicta normas de sensibilización, prevención y sanción de formas de violencia y discriminación contra las mujeres.

- Ley 1413 de 2010: 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 1429 de 2010 - Ley de Formalización y Generación de Empleo. Promueve acciones afirmativas para favorecer la contratación de determinados colectivos en situación de mayor vulnerabilidad, entre los que se encuentran las mujeres y en especial a las mujeres madres cabeza de familia.
- Ley 1496 de 2011: Garantiza la igualdad salarial y de retribución laboral entre hombres y mujeres y se establecen mecanismos para erradicar cualquier forma de discriminación.
- Ley 1434 de 2011: Tiene por objeto fomentar la participación de la mujer en el ejercicio de la labor legislativa y de control político a través de la creación de la Comisión Legal para la Equidad de la Mujer del Congreso de la República.
- Ley 1981 de 2019: Se dictan normas para crear la Comisión para la Equidad de la Mujer en los Concejos y Asambleas.
- El Decreto 455 de 2020: Establece reglas para lograr la paridad de género en los empleos del nivel directivo de la rama ejecutiva del orden nacional y territorial.
- Decreto 810 de 2020: Crea el patrimonio autónomo para el emprendimiento, la formalización y el fortalecimiento empresarial de las mujeres, con el fin de mitigar los efectos de la Emergencia Social, Económica y Ecológica.
- Ley 2117 de 2021: Se establecen medidas para fortalecer y promover la igualdad de la mujer en el acceso laboral y en educación en los sectores económicos donde han tenido una baja participación.
- CONPES 4080 de 2022 - Política Pública de Equidad de Género para las mujeres. Cuyo objetivo general es generar las condiciones que le permitan al país avanzar hacia la equidad de género y a la garantía de los derechos económicos, sociales, culturales, de participación y de salud de las mujeres, así como la posibilidad de vivir una vida libre de violencias de género, contemplando un horizonte hasta el 2030.

2. Literatura sobre la participación de las mujeres en el mundo laboral y particularmente en las relaciones colectivas de trabajo

En el presente acápite, se realiza un breve análisis de cuáles han sido los avances que ha tenido la participación de la mujer en el mundo laboral, identificando su papel en el empleo y los sectores de la actividad económica con mayor presencia femenina, así mismo se estudia aquellas brechas y nudos estructurales que limitan el pleno goce de los derechos de las mujeres y el avance hacia la igualdad de género en el mercado laboral a nivel internacional y en nuestro País.

Seguidamente, se observa el papel de la mujer en las relaciones laborales colectivas, específicamente en el ámbito sindical - organizaciones sindicales, en lo que respecta a su inclusión y participación en los cargos de liderazgo y representación.

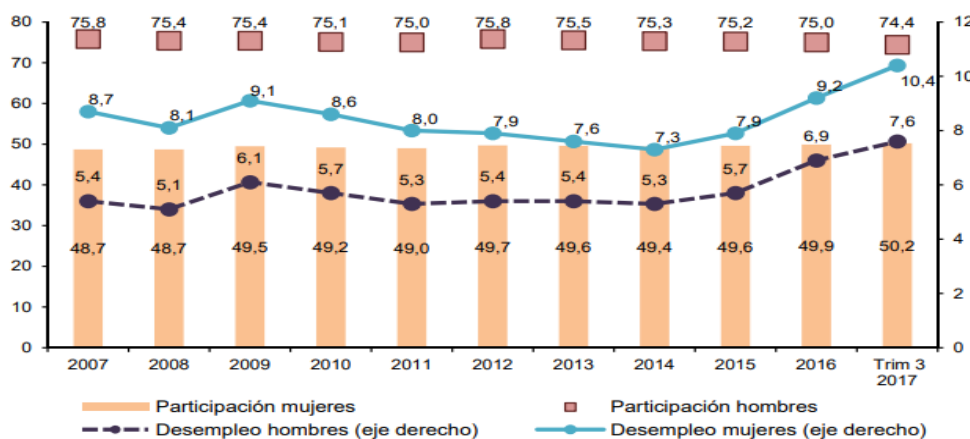
Finalmente se establece la importancia de la Negociación Colectiva como instrumento que contribuye al cierre de las brechas estructurales, en particular las de género en el mercado laboral.

2.1 Participación de las mujeres en el mundo laboral

2.1.1 Principales tendencias de la participación laboral femenina en América Latina y el Caribe

En los últimos 20 años, América Latina y el Caribe ha sido la región del mundo que registró la mayor reducción porcentual (9,5 puntos porcentuales) en la brecha de género de participación laboral, la cual se concentró en su mayoría entre 1997 y 2007 (7 puntos porcentuales). La tendencia general fue impulsada por una disminución constante en la tasa de participación masculina combinada con un aumento en la proporción de mujeres que ingresan a la fuerza de trabajo. Entre 1997 y 2007, la tasa de participación femenina aumentó 5,3 puntos porcentuales. Sin embargo, desde entonces ha aumentado modestamente, alcanzando en promedio un 50,2% en 2017 (III trimestre), lo que se compara con una tasa de participación de 74,4% en el caso de los hombres. Se prevé una moderada reducción en la brecha entre 2018 y 2021. (CEPAL, 2019, p 12.)

Figura 1
América Latina y el Caribe (promedio ponderado de 24 países): evolución de la tasa de actividad y tasa de desempleo, según sexo, 2007-2017.
(En porcentajes)



Fuente: Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), sobre la base de “Panorama Laboral 2017. América Latina y el Caribe”, Lima, OIT, 2017

Conforme con un Estudio realizado por la Comisión Europea Para América Latina y el Caribe (CEPAL), las mujeres presentan una menor tasa de participación en el empleo y una mayor concentración en sectores vulnerables y de baja productividad, teniendo como barreras la sobrecarga de trabajo no remunerado, la segregación horizontal y vertical del mercado laboral, y la segregación por género de las ocupaciones que no les permite tener una inclusión plena en el mercado laboral en condiciones de trabajo decente.

- La sobrecarga de trabajo no remunerado

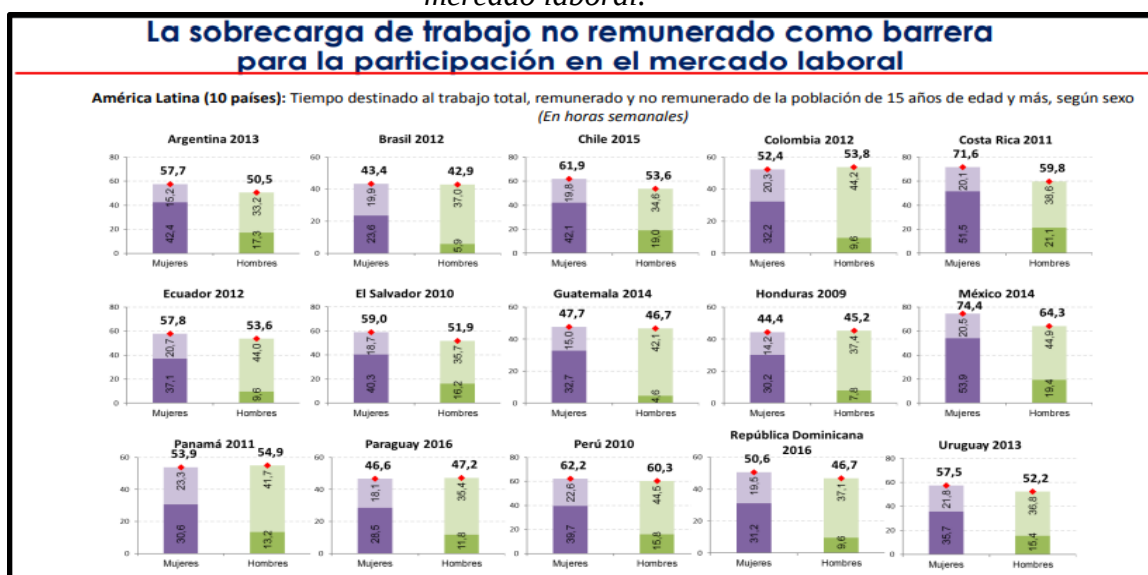
La división sexual del trabajo, que asigna a las mujeres las tareas domésticas y de cuidados reduce la participación de las mujeres en procesos de toma de decisiones, en el avance de sus trayectorias laborales y sus posibilidades ocupacionales, lo que, a su vez, reduce sus ingresos y sus perspectivas de acceso a la seguridad social, que todavía está directamente

vinculada al trabajo formal asalariado. (Comisión Económica para América Latina y el Caribe [CEPAL], 2019, p.12)

En promedio, las mujeres ocupan dos tercios de su tiempo en trabajo no remunerado y un tercio en trabajo remunerado, mientras que los hombres ocupan su tiempo en la relación contraria. Además, en promedio, el 43,4% de las mujeres de entre 20 y 59 años identifican razones familiares (embarazo, cuidado de niños y niñas o personas dependientes, trabajo doméstico o la prohibición por parte de miembros del hogar) como motivo principal para no buscar activamente o desempeñar un trabajo remunerado. La desigual distribución de las responsabilidades de trabajo doméstico y de cuidados que recae mayoritariamente en las mujeres opera como una barrera de participación y reproduce desigualdades en el mercado laboral. (CEPAL, 2019, p 12.)

Figura 2

La sobrecarga de trabajo no remunerado como barrera para la participación en el mercado laboral.



Fuente: Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), sobre la base de encuesta de hogares de los países. Banco de Datos de Encuesta de Hogares (BADEHOG)

- **Mercado Laboral Segmentado**

La segregación ocupacional puede ser horizontal o vertical. La segregación horizontal se verifica en el predominio femenino en ciertos sectores de la actividad económica y en cierto tipo de ocupaciones; por consiguiente, las mujeres y los varones se distribuyen de manera diferente entre ramas de la actividad económica y ocupaciones del mismo nivel, mientras que la segregación vertical se refiere a una distribución desigual de las mujeres y los varones en la estructura jerárquica ocupacional, que da lugar a la subrepresentación de un grupo de las personas trabajadoras, las mujeres, en la parte superior del ordenamiento de las ocupaciones. (Organización Internacional del Trabajo [OIT], 2019)

En las actividades que se presentan mayor grado de segregación horizontal para las mujeres son: El comercio con un 21,9% de las mujeres ocupadas. El segundo sector que concentra un elevado número de mujeres a nivel América Latina y el Caribe es la industria manufacturera, con un 11,5% de las mujeres ocupadas. El sector del cuidado (enseñanza, salud, asistencia social y empleo doméstico) es una fuente importante de empleo para las mujeres. Así podemos observar que en la región el porcentaje de mujeres que trabajan en sectores del cuidado alcanza un 27,7%, mientras que es un sector que emplea apenas a un 5,4% de los hombres. El sector de los hogares emplea en promedio al 11,2% de las mujeres y se caracteriza por presentar los ingresos más bajos de la economía. Las mujeres en este sector se dedican generalmente al trabajo doméstico y de cuidados remunerados, es decir son las mujeres que trabajan ya sea en el servicio doméstico o como cuidadoras en los hogares de enfermos dependientes, niños y niñas y adultos mayores. (CEPAL, 2019, p. 16).

Para tener empleos de cuidado de buena calidad que promuevan la igualdad de género y beneficien a todas las partes involucradas, se requieren políticas públicas transformadoras que garanticen tanto el trabajo decente para las personas que trabajan de forma remunerada en el sector de cuidados, como la necesaria calidad del cuidado a las personas que lo requieran y el reconocimiento de la labor desempeñada por los y las cuidadoras no remuneradas. (CEPAL, 2019, p 17)

Figura 3

América Latina (promedio ponderado de 16 países): distribución de la población ocupada por sectores de la actividad económica, alrededor de 2016
(En porcentajes)



Fuente: Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), sobre la base de encuesta de hogares de los países. Banco de Datos de Encuesta de Hogares (BADEHOG)

Otra marcada tendencia es la segregación ocupacional por género, expresada en dos formas: una alta concentración de mujeres en profesiones y oficios que requieren menor cualificación, y la remuneración más baja que se otorga a las ocupaciones que concentran una mayor proporción de mujeres.

- Calidad del empleo femenino
 - Mujeres sobrerrepresentadas en empleos informales

Las condiciones laborales más desfavorables se deben en parte a que las mujeres tienden a trabajar en sectores de baja productividad, por cuanto existe una relación significativa entre el grado de formalidad de los trabajos y los niveles de productividad. En América Latina y el Caribe en promedio el 51,8% de las mujeres están ocupadas en sectores que se clasifican como de baja productividad y de estas el 82,2% no están afiliadas o cotizando en un sistema de pensiones. (CEPAL, 2019, p. 22)

- Techo de Cristal

Hace referencia a los obstáculos invisibles que impiden que las mujeres accedan a los cargos jerárquicos y que, por lo tanto, tengan una participación más equilibrada en la toma de decisiones que se despliega en las organizaciones públicas, las empresas, las asociaciones y los sindicatos. (OIT, 2019). Las mujeres, pese a poseer las calificaciones y competencias que las empresas necesitan, encuentran dificultades para ascender a niveles más altos de la estructura jerárquica y por el contrario tienden a concentrarse en los puestos de menor nivel salarial o de menor categoría y responsabilidad. De este modo, según la metodología de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) la cual calcula la proporción de mujeres en cargos directivos, incluyendo nivel superior y medio, el valor para América Latina es de un 38%. (CEPAL, 2019, p 27)

- Brecha Salarial

La brecha salarial de género se refiere a la diferencia en los salarios promedio entre mujeres y hombres que se encuentran en una misma ocupación. La menor participación de las mujeres en el empleo, su concentración en sectores de menor productividad y el acceso a empleos informales o de menor calidad, son factores que tienen un impacto significativo en su posibilidad de generar ingresos propios, limitando su autonomía económica. Pero las diferencias de ingresos entre hombres y mujeres no solo se explican por los distintos sectores económicos donde trabajan. A igual nivel de educación y experiencia, las mujeres tienden a obtener salarios menores que los hombres, lo que da cuenta de persistentes fenómenos de discriminación. Por ejemplo, en el caso de asalariados urbanos de 20 a 49 años que trabajan en forma remunerada 35 horas o más por semana, el ingreso promedio de las mujeres es solo el 83,9% de lo que reciben los hombres. (CEPAL, 2019, p 29)

2.1.2 Principales tendencias de la participación laboral femenina en Colombia

En un estudio publicado por el Banco de la República “*El camino hacia la igualdad de género en Colombia: todavía hay mucho por hacer*” se analiza la transformación a largo plazo del papel de la mujer en el empleo, la educación, la fecundidad, la reivindicación de sus derechos y su participación política en Colombia desde principios del siglo XX hasta la actualidad.

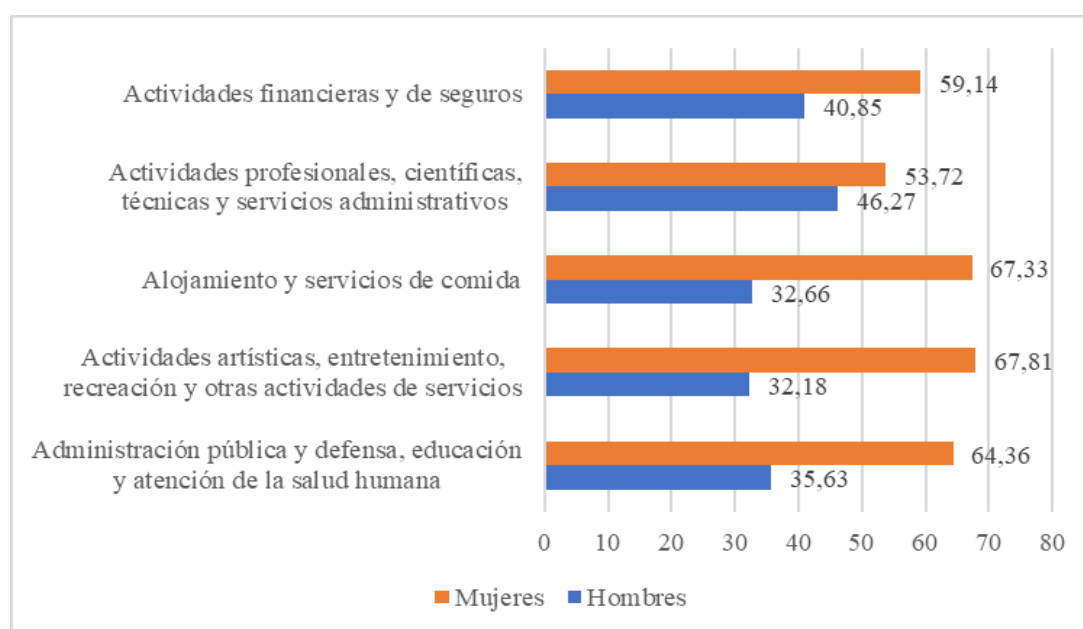
Frente al papel de la mujer en el empleo, el primer período, de 1905 a 1935, denominado el *rezago de la mujer*, se caracteriza por una “muy baja participación laboral y una considerable discriminación contra las mujeres casadas en el mercado laboral” (Iregui Bohórquez et al., 2021,

p. 16, 17). El segundo período, llamado *los cimientos para el empoderamiento de la mujer*, que tuvo lugar entre 1936 y 1965 “la participación laboral femenina seguía siendo limitada y la mayoría de las trabajadoras eran las más jóvenes y solteras, debido a limitaciones formales e informales impuestas a la contratación de mujeres casadas” (Iregui Bohórquez et al., 2021, p. 28, 29). El tercer período, bautizado como *el comienzo del empoderamiento de la mujer*, tuvo lugar entre 1966 y 1985. En esta etapa “la participación de la mujer en el mercado laboral siguió aumentando, como resultado de la reducción en la fecundidad, de la mejor salud y educación de las mujeres” (Iregui Bohórquez et al., 2021, p. 48, 49). La última etapa, denominada *avanzando: aún queda mucho por alcanzar*, tiene lugar desde 1985 hasta la actualidad. Durante estos años se observa “un fuerte aumento en la participación laboral de la mujer, impulsado principalmente por el incremento en las tasas de actividad laboral de las mujeres casadas o en unión libre, y de mujeres con bajo nivel educativo” (Iregui Bohórquez et al., 2021, p. 64)

De acuerdo con el boletín técnico publicado por el Departamento Nacional de Planeación - DANE “Mercado laboral según sexo” (2023) donde se exponen los principales indicadores de mercado laboral desagregados por sexo, se presentaron los siguientes resultados para el trimestre móvil junio - agosto 2023.

Se observa que existe mayor participación femenina que masculina en las siguientes ramas de actividad: En el sector de Administración pública y defensa, educación y atención de la salud humana; en las actividades artísticas, entretenimiento, recreación y otras actividades de servicios; alojamiento y servicios de comida; actividades profesionales, científicas, técnicas y servicios administrativos y actividades financieras y de seguros.

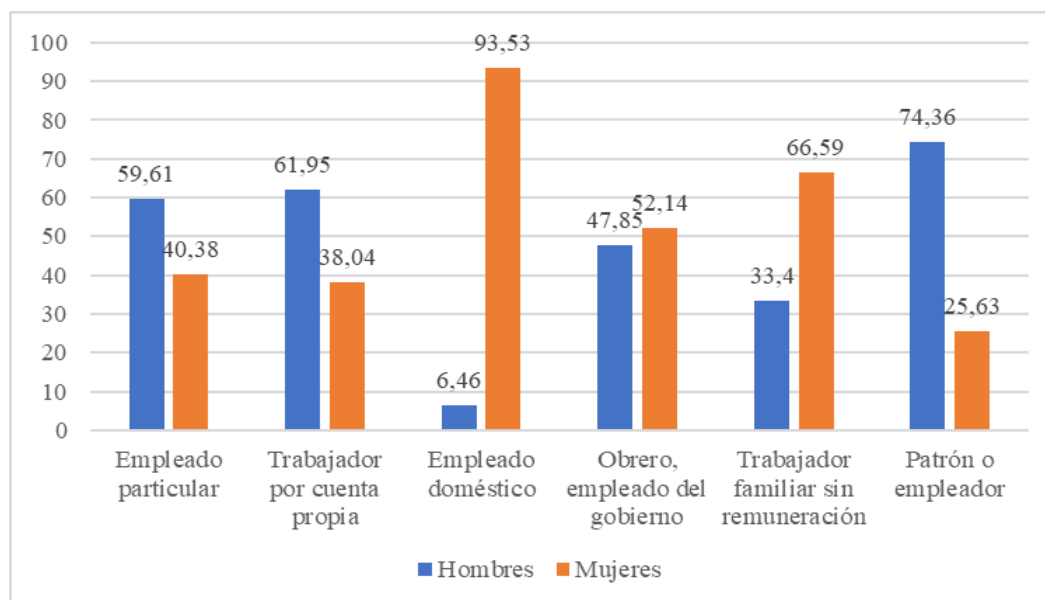
Figura 4
Distribución de mujeres y hombres ocupados por ramas de actividad
(En porcentajes)



Elaboración propia. Fuente: DANE, Gran Encuesta Integrada de Hogares (GEIH) trimestre junio - agosto 2023

Las posiciones ocupacionales con un mayor número de mujeres ocupadas fueron: Empleado doméstico, trabajador familiar sin remuneración y obrero, empleado del gobierno.

Figura 5
Distribución de mujeres y hombres ocupados por posición ocupacional
(En porcentajes)

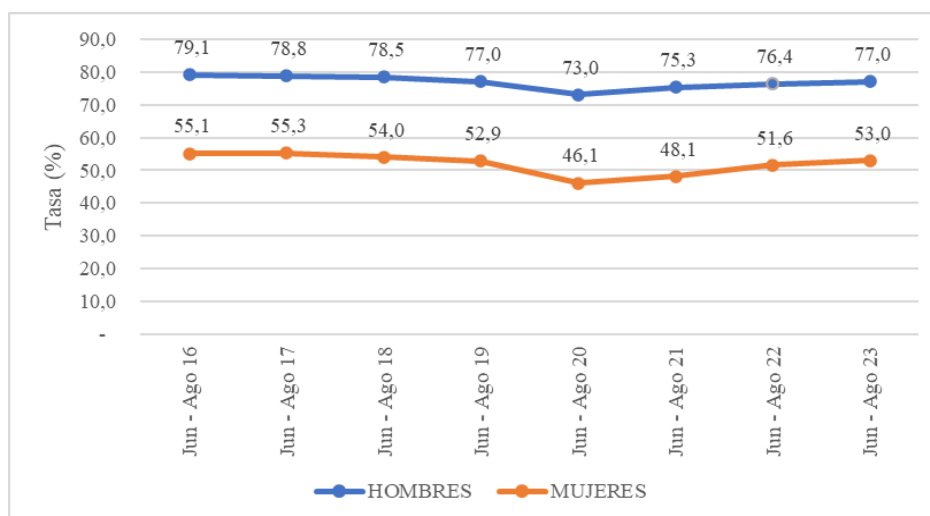


Elaboración propia. Fuente: DANE, Gran Encuesta Integrada de Hogares (GEIH) trimestre junio - agosto 2023

El promedio de la brecha en la tasa global de participación (TGP)⁴ entre hombres y mujeres del trimestre móvil junio - agosto (2016-2023) se ubicó en 24,9 puntos porcentuales (p.p.).

⁴ Tasa global de participación (TGP): relación porcentual entre la fuerza de trabajo (FT) y la población en edad de trabajar (PET). Este indicador refleja la presión de la población en edad de trabajar sobre el mercado laboral.

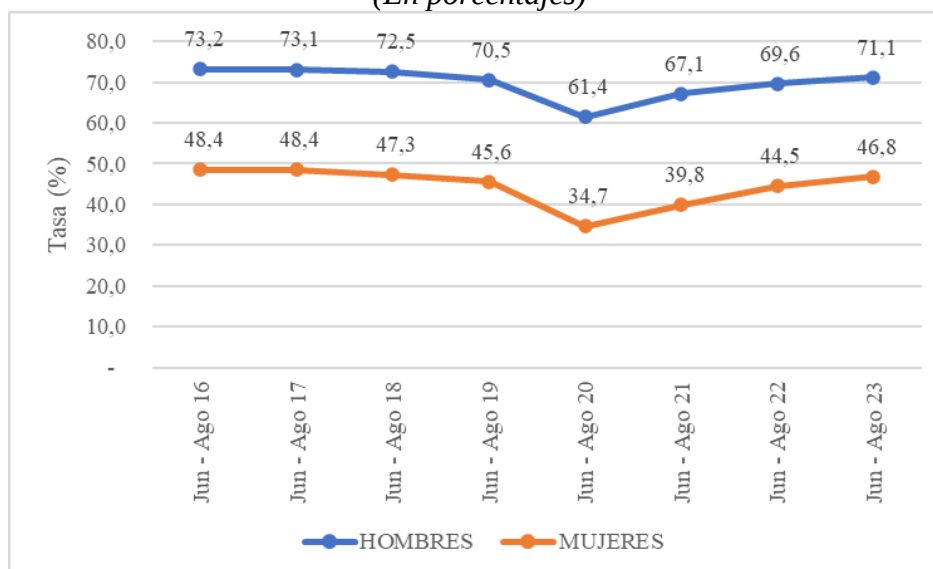
Figura 6
Tasa global de participación trimestre móvil junio - agosto (2016-2023)
(En porcentajes)



Elaboración propia. Fuente: DANE, Gran Encuesta Integrada de Hogares (GEIH).

La diferencia entre hombres y mujeres para el trimestre móvil junio - agosto (2016-2023) en la tasa de ocupación (TO)⁵ fue en promedio 25,4 p.p.

Figura 7
Tasa de ocupación trimestre móvil junio - agosto (2016-2023)
(En porcentajes)

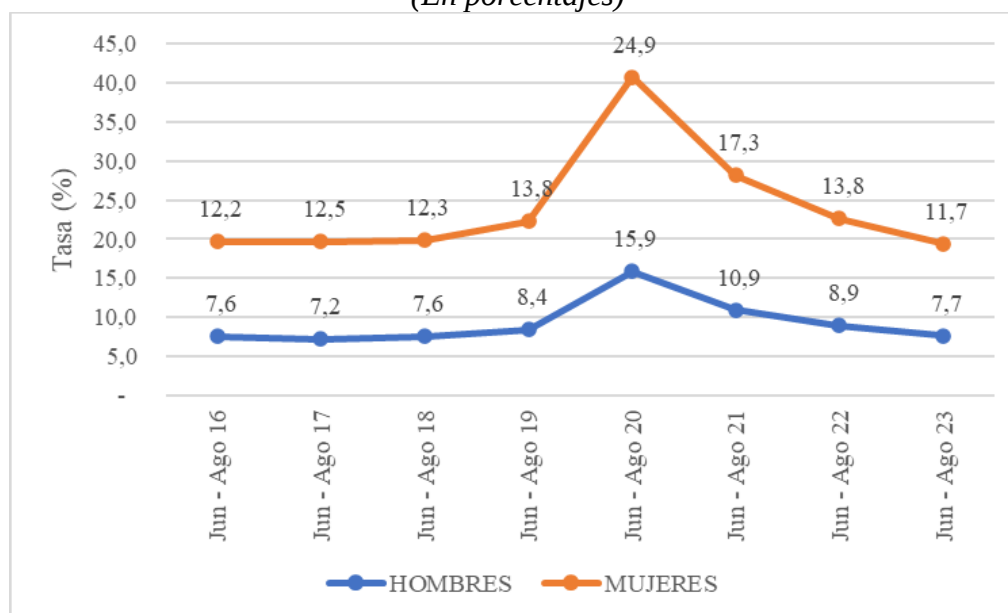


Elaboración propia. Fuente: DANE, Gran Encuesta Integrada de Hogares (GEIH).

⁵ Tasa de ocupación (TO): relación porcentual entre la población ocupada (OC) y el número de personas que integran la población en edad de trabajar (PET).

La tasa de desempleo (TD)⁶ del trimestre móvil junio - agosto (2016-2023) presenta una diferencia promedio entre hombres y mujeres de 5,5 p.p.

Figura 8
Tasa de desempleo trimestre móvil junio - agosto (2016-2023)
(En porcentajes)



Elaboración propia. Fuente: DANE, Gran Encuesta Integrada de Hogares (GEIH).

Como podemos observar en los datos del mercado laboral de los últimos 8 años (2016-2023), en promedio, solo el 52% de las mujeres participan en el mercado laboral, en comparación con el 77% de los hombres. Y aun considerando solamente a la población que participa, los datos muestran la situación desfavorable de las mujeres, ya que el promedio de la brecha de la tasa de desempleo es de 5,5 puntos porcentuales.

De acuerdo con la Misión de Empleo 2020 – 2021 esto se debe a que las mujeres en Colombia si bien tienen más años de escolaridad que los hombres, enfrentan mayores barreras de acceso y permanencia en el mercado laboral. La contraparte de estos fenómenos es que las mujeres dedican en promedio sólo 5,6 horas al día al trabajo remunerado en comparación con 7 horas en el caso de los hombres; situación que ocurre no porque quieran trabajar menos, sino porque enfrentan una sobrecarga de trabajo doméstico y de cuidado. (Alvarado et al., 2021, p. 24)

Para Ramírez Bustamante (2021), existen dos grandes causas para estos peores resultados femeninos en el mercado laboral,

En primer lugar, en Colombia, como en muchos países del mundo, existe una sobrecarga de trabajo doméstico y trabajo de cuidado no remunerado sobre las

⁶ Tasa de desempleo (TD): Es la relación porcentual entre el número de personas que están buscando trabajo (DS), y el número de personas que integran la fuerza de trabajo (FT).

mujeres, lo que les impide, en muchos casos, salir del hogar y obtener un empleo remunerado. (...) A lo anterior se suma, en segundo lugar, que para las mujeres colombianas es más difícil que para los hombres acceder al trabajo formal. Sobre las mujeres pesan estereotipos asociados a la maternidad y al cuidado que no pesan sobre los hombres lo que reduce sus probabilidades de ser contratadas (Ramírez Bustamante, 2021, p. 42, 43)

Vale la pena mencionar uno de los pronunciamientos más recientes de la Corte Constitucional, la Sentencia C-197 de 2023 donde se declaró inconstitucional la exigencia de 1.300 semanas de cotización para que las mujeres obtengan la pensión de vejez en el régimen de prima media, disminuyéndola a 1.000 semanas. En el estudio realizado, el alto Tribunal consideró que se han hecho avances en cuanto a reducir las desigualdades entre hombres y mujeres, aunque resultan insuficientes, en especial, para garantizar condiciones de autonomía de las mujeres, particularmente quienes son adultas mayores o están en la tercera edad. Factores como la informalidad, la discriminación en el ámbito laboral y la invisibilidad del trabajo no remunerado en la economía del cuidado, que mayoritariamente es ejercido por las mujeres, ocasionan una deficiencia estructural que impide realizar adecuadas condiciones de justicia material para aquellas. (Corte Constitucional, 2023)

Como consideración final del presente capítulo, pese al avance reglamentario en el ámbito internacional y nacional que se ha desarrollado en el tema de la no discriminación y la igualdad de género, aún se observan brechas en el mercado laboral entre hombre y mujeres, como las apreciadas en los indicadores de tasa global de participación, tasa de ocupación y tasa de desempleo, debido a que las mujeres ocupan una gran parte de las formas de trabajo atípicas, informales o donde no se les reconoce la condición de asalariadas.

2.2. Participación de las mujeres en las relaciones colectivas de trabajo

Las relaciones colectivas de trabajo, son aquellas que se generan entre empleadores y una colectividad organizada y estructurada de trabajadores (organizaciones sindicales) que pueden interactuar en un plano de mayor igualdad para negociar y realizar o modificar acuerdos sobre sus condiciones laborales con mayor autonomía para las partes.

Es en este contexto que procedemos a realizar un análisis de la participación de la mujer en el ámbito sindical.

2.2.1 Participación de las mujeres en las relaciones colectivas de trabajo a nivel mundial

Debemos indicar que la información estadística sobre la membresía y la densidad sindical a nivel mundial es, en general, incompleta, inexistente, inconsistente e inexacta; sin embargo, se ha identificado que la presencia femenina en los sindicatos ha aumentado de forma significativa durante los últimos cuarenta años, se han identificado tasas de afiliación promedio de mujeres que alcanzan el 42%. (La Organización de los Estados Americanos [OEA] et al., 2020, p. 16)

El crecimiento de participación en el mundo sindical por parte de las mujeres se debe a varias situaciones tales como: i) la creciente incorporación de las mujeres al mercado de trabajo, ii) el declive del movimiento sindical, iii) la flexibilidad laboral, iv) impactos de nuevas tecnologías y, v) actitudes antisindicales por parte de gobiernos y empresas, entre otras. No

obstante, actualmente no se ha logrado revertir la inequidad histórica que subyace en las organizaciones de trabajadores, ni ha garantizado per se la igualdad de género dentro de éstos o una nueva configuración institucional, los cuales se mantienen como instituciones fuertemente masculinizadas y excluyentes. (OEA et al., 2020, p.17)

A nivel mundial persiste una segregación ocupacional vertical y horizontal de las mujeres en los sindicatos, donde éstas se mantienen aún en una posición subordinada y carecen de fuerza de representación y voz propia, persistiendo la dominación masculina.

Para la Organización Internacional del Trabajo existe una desproporción entre el número de mujeres afiliadas y de mujeres dirigentes sindicales en puestos de decisión, con una tasa de representación promedio en los órganos de toma de decisiones de apenas 28% a nivel mundial y 30% en Latinoamérica. Una de las principales razones es porque aún persiste el techo de cristal en las organizaciones sindicales que conlleva a que no haya una transversalización del enfoque de género en las políticas sindicales o que la agenda sindical priorice problemas que enfrentan las mujeres, dificultando que en los convenios colectivos se promueva efectivamente la igualdad de oportunidades. (OEA et al., 2020, p. 19)

Así mismo se observa la baja participación de las mujeres en el diálogo social donde participan el gobierno, los empleadores y los grupos de sindicatos. La participación de las mujeres en estos procesos de diálogo social alcanza, a nivel mundial, únicamente el 15% (y 14% en Latinoamérica), lo cual refleja la inexistencia de medidas institucionales oportunas dentro de la mayoría de las organizaciones sindicales para promover el acceso de las mujeres en estos espacios de deliberación. (OEA et al., 2020, p.20)

Pese a este panorama de baja participación de las mujeres en cargos directivos en las organizaciones sindicales, se ha identificado que en Latinoamérica el género femenino ha logrado avances en materia de igualdad dentro del contexto sindical. Se ha observado en algunos países de la región un proceso paulatino de reforma de los estatutos sindicales para adoptar un sistema de cuotas tanto para las actividades ordinarias de los sindicatos como para el acceso a puestos directivos, con porcentajes que van desde el 30% al 40%, encontrándose casos en los que se han asumido incluso compromisos para alcanzar la paridad. (OEA et al., 2020, p. 22)

2.2.2 Participación de las mujeres en las relaciones colectivas de trabajo en Colombia

Ahora bien, la participación de las mujeres en las organizaciones sindicales en nuestro país sigue presentando barreras que limitan la igualdad y su inclusión a movimientos sindicales, especialmente para tener acceso a los cargos de representación en las juntas directivas. Dentro de las principales barreras está el machismo, la discriminación y violencia de género en el ámbito laboral y sindical y la falta de políticas y prácticas inclusivas al interior de las organizaciones sindicales.

En los registros de la Escuela Nacional Sindical se pueden observar 15.191 violaciones a la vida, la libertad e integridad cometidas contra sindicalistas en Colombia desde el 01 de enero de 1973 al 06 de marzo de 2020, de los cuales 3.390 se han presentado contra mujeres sindicalistas desde el año 1983. Entre los casos documentados contra mujeres se cuentan 336 asesinatos, 47 atentados contra la vida, 17 desapariciones forzadas, 1.897 amenazas, 880

desplazamientos forzados y 106 hostigamientos. Es muy grave que, de estos casos, 618 fueron dirigidos contra mujeres activistas, directivas y asesoras sindicales. (Escuela Nacional Sindical [ens], 2020)

Así mismo, conforme con la investigación realizada por Martha Paredes, sobre datos estadísticos de la participación de las mujeres en el sindicalismo colombiano, se tiene que solo el 21% de los líderes sindicales del país eran mujeres, y solo el 28% de los sindicatos tenían mujeres en sus juntas directivas, teniendo una participación efectiva del 20% en las organizaciones sindicales. (Paredes, n.d.)

En ese orden de ideas, se establece que la participación efectiva de mujeres en el mercado laboral y en las organizaciones sindicales es limitada, por las brechas invisibles ya identificadas, entre otras, lo que conlleva a concluir que se deben buscar estrategias que permitan eliminar los nudos estructurales y lograr avances sustantivos para alcanzar la igualdad de género entre las mujeres y hombres que permitan mayor participación y reconocimiento. Así las cosas, consideramos que una de los instrumentos idóneos para fomentar la inclusión y equidad de las mujeres en el mercado de trabajo y las relaciones laborales, es mediante la inserción de enfoque y perspectiva de género en los procesos de negociación colectiva que conlleve a la adopción de cláusulas en los Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo con el fin de contribuir a eliminar las desigualdades e inequidades en la condición, construcción de los roles y posición de hombres y mujeres en la sociedad.

3. Características Generales de la Negociación Colectiva en Colombia

El objetivo de esta sección es mostrar a grandes rasgos, algunas características de la negociación colectiva en Colombia, con el fin de entender el alcance y los contenidos de las cláusulas que serán analizadas posteriormente, en particular en lo que se refiere a su contenido con enfoque de género, entendidas como aquellas que tienen como finalidad revertir las situaciones de inequidad que viven las mujeres en el mercado de trabajo.

La negociación colectiva, es uno de los instrumentos más idóneos mediante los cuales se logra llegar a acuerdos sobre condiciones laborales extralegales para con un grupo de trabajadores, partiendo de la base que el trabajador quiere mayores beneficios que los establecidos en los mínimos legales. (Córdoba, 2019, p. 390)

Este proceso deliberativo es uno de los principales medios para fijar términos y condiciones de empleo, incluyendo aquellos vinculados con la igualdad de género en el trabajo, y es clave para la formulación de políticas de empleo para alcanzar condiciones dignas de trabajo y salarios justos y, en general, para lograr un debate más democrático e incluyente y alcanzar justicia social. (La Organización de los Estados Americanos [OEA]) et al., 2020, p. 52)

En Colombia, la negociación colectiva, es un derecho fundamental consagrado en el artículo 55 de la Constitución Política de Colombia, el cual establece que es deber del Estado promover la concertación y los demás medios para la solución pacífica de los conflictos colectivos de trabajo.

En la legislación laboral se prevén tres modelos de negociación colectiva:
i) la convención colectiva de trabajo. ii) el pacto colectivo y iii) el contrato sindical.

La convención colectiva se puede entender como aquel documento que contiene los acuerdos entre el empleador o grupo de empleadores y uno o varios sindicatos, en ella se regula las condiciones laborales de los trabajadores beneficiarios, siendo su finalidad el mejoramiento de estas, a través de la obtención de beneficios superiores a los legales. (Lagos, 2019, p. 474,)

El contenido de la convención colectiva de trabajo, dependerá de la voluntad de las partes, donde se podrán incluir cláusulas convencionales de contenido económico, normativo y/o sindicales. Las cláusulas son de contenido económico cuando regulan beneficios extralegales tales como primas, bonificaciones o auxilios dirigidos a los beneficiarios de la convención colectiva. Son de carácter normativo cuando contemplan regulaciones de carácter administrativo u obligaciones para las partes que no supongan un costo económico, como por ejemplo definir las formas de contratación, el procedimiento disciplinario o la vigencia de la convención y las cláusulas de naturaleza sindical son aquellas en las cuales se otorgan beneficios a la organización sindical como persona jurídica. (Lagos, 2019, p. 474)

Por su parte, el pacto colectivo es el documento que contiene los acuerdos logrados entre el empleador y el grupo de trabajadores no sindicalizados regulando las relaciones laborales de los mismos, siendo su finalidad el mejoramiento de las condiciones laborales a través de la obtención de beneficios superiores a la Ley. Y el contrato sindical es aquel acuerdo de voluntades, celebrado por uno o varios sindicatos con uno o varios empleadores, cuyo objeto es la prestación de servicios o ejecución de obras. Este tipo de contratos son de naturaleza colectiva laboral, solemne, nominados y principales. (Lagos, 2019, p. 481- 484)

- Negociación colectiva con los empleados públicos en Colombia:

Los empleados públicos en Colombia tienen derecho a la negociación colectiva, pero sus condiciones son diferentes a los trabajadores del sector privado, en la medida que tienen ciertas restricciones teniendo en cuenta que en sus funciones atienden servicios públicos.

Su regulación se encuentra en los Decretos 1092 de 2012 y 160 de 2014, normas mediante los cuales se reglamenta la Ley 411 de 1997 aprobatoria del Convenio 151 de la OIT, en lo relativo a los procedimientos de negociación y solución de controversias con las organizaciones de empleados públicos.

Dentro de sus aspectos generales tenemos lo siguiente: i). La negociación colectiva debe respetar el principio de previsión y provisión presupuestal legal, es decir el respeto al presupuesto público. ii) Los temas de negociación son las condiciones de empleo y aquellas prerrogativas necesarias para que el ejercicio de concertación se lleve a cabo, sin que se afecte el funcionamiento idóneo de la función pública (permisos sindicales, acceso a la información). iii) Acuerdos Colectivos, para los empleados públicos no es propiamente una convención sino condiciones especiales con sujeción a las restricciones del presupuesto público. iv) Una vez firmado el acuerdo colectivo se debe depositar en el Ministerio de Trabajo, a más tardar dentro de los quince (15) días siguientes a la fecha de suscripción. (Martínez, 2021)

Ahora bien, teniendo en cuenta que las convenciones o acuerdos colectivos son firmados con organizaciones sindicales, es de suma importancia tener un panorama general sobre los

siguientes puntos: i) En qué consiste una organización sindical. ii) Clasificación de las organizaciones sindicales y iii) Grados de Sindicatos.

Respecto a qué es una Organización Sindical, debemos indicar que son asociaciones sin ánimo de lucro, conformadas por personas que se encargan de representar los intereses de un grupo de individuos. Frente a su clasificación, debemos mencionar que el artículo 356 de nuestro Código Sustantivo de Trabajo establece cuatro clases de sindicatos:

- De empresa: En este tipo de sindicato, está conformado por individuos de varias profesiones, oficios, o especialidades, vinculados a una misma empresa, establecimiento o institución.
- De industria o por rama de actividad económica: En estas organizaciones, los trabajadores pertenecen a una misma industria, rama o sector económico.
- De gremio: Sus afiliados son trabajadores de una misma profesión u oficio. Este tipo de sindicato en nuestro País representa el mayor porcentaje de sindicalización.
- De oficio varios. Los trabajadores de este tipo de sindicato no tienen ningún elemento de común denominador, está formado por miembros de diversas profesiones, disímiles o inconexas. Solo se pueden formar en los lugares donde no haya suficientes trabajadores de una misma actividad, profesión u oficio en número mínimo requerido para formar un sindicato gremial.

Sobre los grados de sindicato debemos indicar que son tres:

- Primer Grado. Sindicatos individualmente considerados de empresa, industria, oficios varios y gremios.
- Segundo Grado. Conformado por las Federaciones que son las agrupaciones que acogen a diferentes entidades sociales con un mismo interés común, como lo son las empresas, las industrias, el gremial, entre otros.
- Tercer Grado. Se encuentran las confederaciones, que son aquellas que están integradas por federaciones y también por sindicatos. Es considerado como la máxima autoridad en la jerarquía sindical, su principal función es asesorar a los sindicatos de primer grado ya que no pueden negociar por sí solas. Las tres de mayor representación en Colombia son: Central Unitaria de Trabajadores (CUT), Confederación General de Trabajo (CGT) y Confederación de Trabajadores de Colombia (CTC). (Córdoba, 2019, p. 418)

Finalmente, tal y como lo ha sostenido la Organización Internacional del Trabajo - OIT, los convenios colectivos cumplen una función reguladora de las relaciones laborales en los espacios que la ley le permite actuar a la negociación colectiva. A su vez, los convenios colectivos están llamados a cumplir una función individualizadora, adaptando las leyes a las realidades de los centros de trabajo. Por último, cumplen la clásica función compensadora que justifica la totalidad del ordenamiento laboral para equilibrar la posición de los trabajadores frente a la superioridad del empresario, en las relaciones individuales de trabajo. (Organización Internacional del Trabajo [OIT], 2013, p. 40)

En esta área en específico convergen la negociación colectiva y la igualdad de género, siendo los instrumentos colectivos de trabajo una herramienta para fomentar la verdadera igualdad y prohibir la discriminación por razones de género. Por este motivo, los Convenios y

Acuerdos Colectivos se consideran una herramienta especialmente adecuada para promover una igualdad real entre hombres y mujeres y eliminar la discriminación histórica que ha sufrido la mujer en el mercado laboral. Esto no se debe sólo a razones inherentes a su función reguladora, sino también al valor agregado que ofrece una negociación libre, independiente, autónoma y consensuada de las partes en las relaciones laborales.

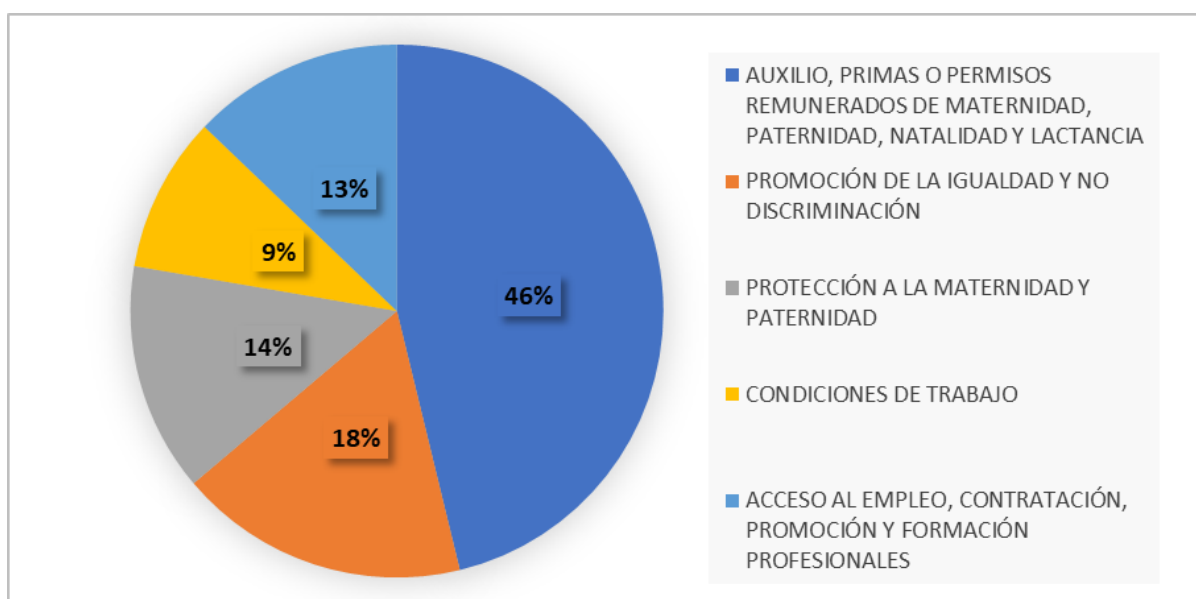
En ese orden de ideas, en el siguiente capítulo se realizará un análisis de las cláusulas con enfoque de género incluidas en los instrumentos colectivos depositados en los años 2020-2022 en el Ministerio de Trabajo, con el objeto de estudiar el esfuerzo por introducir estos temas y medir los avances y obstáculos que persisten en esta materia en las negociaciones colectivas en Colombia.

4. Análisis de las cláusulas con enfoque de género en los instrumentos colectivos

De los instrumentos colectivos analizados (893), se encontraron un total de 1.233 cláusulas relativas al trabajo femenino y la igualdad de género. Como se puede apreciar en el siguiente gráfico, el 46% de las disposiciones versan sobre auxilios, primas o permisos de maternidad, paternidad, natalidad y lactancia; el 18% se refieren a la promoción de la igualdad y no discriminación; el 14% aluden a la protección a la maternidad y paternidad; corresponden a un 13% las cláusulas que hacen referencia al acceso al empleo, la contratación y la capacitación, y por último encontramos que un 9% de las mismas tratan sobre las condiciones de trabajo.

Figura 9

Cláusulas con enfoque de género en los instrumentos colectivos (2020-2022)
(En porcentajes)



Para definir quiénes fueron los actores sociales que negociaron cláusulas con enfoque de género de acuerdo con el tipo de organización sindical, el 79% de los instrumentos colectivos fueron negociados por sindicatos de industria, el 18% por sindicatos de empresa y un 3% por sindicatos de gremio.

La rama o actividad económica con mayor número de negociaciones que incluyen cláusulas referidas a estas temáticas, pertenece a la actividad de la agricultura, ganadería, caza, silvicultura y pesca, le sigue la industria manufacturera y otras actividades de servicios.

Se presentará, a continuación, el análisis de los contenidos de las cláusulas negociadas en cada uno de los cinco grupos temáticos considerados.

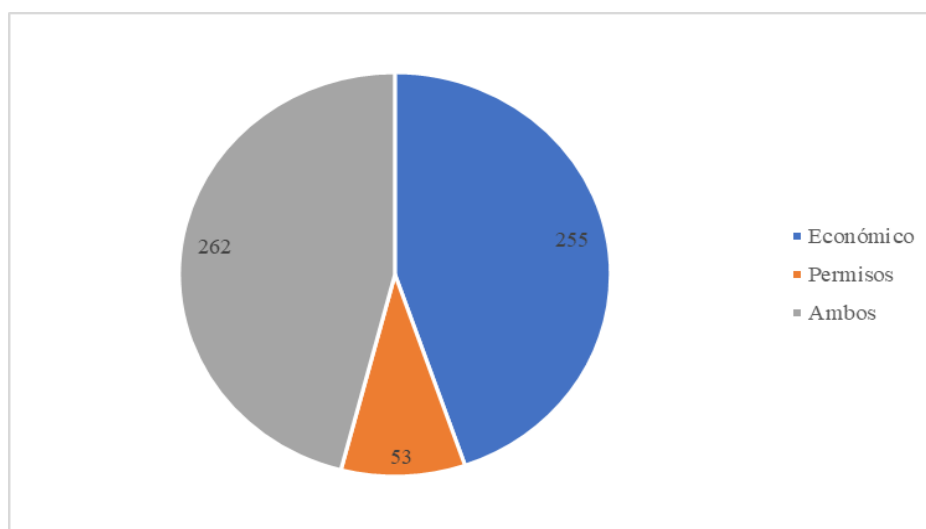
a) Auxilios, primas, permisos de maternidad, paternidad, natalidad y lactancia.

En este grupo se encuentran las cláusulas que abarcan los temas relativos, a los permisos y auxilios económicos de maternidad, paternidad, aborto y lactancia.

Se registra que, de los 893 convenios y acuerdos colectivos analizados, 570 tienen cláusulas relacionadas a este tipo de beneficios. Se evidencia que 255 de los instrumentos tienen cláusulas de tipo económico, 53 tienen temas relacionados con permisos y 262 tienen cláusulas que acceden a permisos y también reconocen beneficios en dinero o bonos.

Figura 10

Cláusulas sobre auxilios económicos y permisos de maternidad, paternidad, natalidad y lactancia.



Dentro de los beneficios económicos tenemos los siguientes: i) Auxilio por nacimiento de hijo vivo, muerto o aborto. ii) Pólizas de maternidad. iii) Auxilio de Guardería. iv) Auxilio de lactancia. v) Gastos de Maternidad y vi) Bono de maternidad o kit de nacimiento.

- Auxilio por nacimiento de hijo vivo, muerto o aborto: 227 cláusulas hacen referencia al reconocimiento de auxilios de maternidad o natalidad que reconoce el empleador a la trabajadora en los casos de nacimiento de hijo vivo, muerto o cuando se presente aborto. Este mismo beneficio se reconoce también a las esposas o compañeras permanentes del trabajador que esté inscrita previamente en la empresa.

- **Gastos de Maternidad:** 13 disposiciones relacionadas a este tipo de beneficio, donde las empresas reconocen un auxilio cuando la trabajadora o la esposa o compañera permanente del trabajador necesite servicios hospitalarios por natalidad, se incluyen en este tipo de cláusulas los auxilios reconocidos por gastos ocasionados por el nacimiento del hijo.

Se identificó que este tipo de cláusulas se incorporan principalmente en las convenciones colectivas suscritas entre Sindicatos de Industria y las organizaciones que se dedican a actividades relacionadas con la producción y venta de Cervecería.

- **Auxilio de lactancia:** 5 cláusulas reconocen un auxilio salarial de lactancia para las trabajadoras de las Empresas, hasta los seis meses posteriores al parto o un año de edad del nacido.

- **Bono de Maternidad o Kit de Nacimiento:** 3 disposiciones se refieren al reconocimiento de un Kit compuesto de utensilios para el primer año de vida del hijo de la trabajadora o de la esposa o compañera permanente del trabajador previa inscripción con el área de bienestar de la Empresa. Se identificó que este tipo de cláusulas sólo están incluidas entre el Sindicato SINTRAPULCAR y la Empresa PRODUCTOS FAMILIA S.A. dedicada a actividades de industrias manufactureras

Por su parte se encontró 1 disposición donde se realiza un descuento por maternidad con bono redimible sobre artículos de bebe, en la convención suscrita entre el Sindicato SINTRACOM y la empresa CENCOSUD COLOMBIA S.A.

- **Pólizas de maternidad:** 3 cláusulas, donde la empresa constituye una póliza colectiva de vida que ampara los riesgos de maternidad o paternidad. Son propias de los Sindicatos SINTRAINTERASEO y SINALTRASER y Empresas que tienen actividades relacionadas con el servicio de Aseo.

- **Auxilio de Guardería:** 3 disposiciones, donde se reconoce un auxilio monetario de guardería para cada hijo al trabajador o trabajadora que se encuentre en el rango de edad de 0 a 4 años. Este beneficio se otorga en empresas con actividades relacionadas a la salud y construcción.

Frente al reconocimiento de permisos, se identificaron tres grandes grupos, el primero contiene cláusulas que amplían los derechos consagrados en la ley, se refieren en general a la ampliación de tiempos de duración de beneficios, el segundo son cláusulas que establecen nuevos derechos no contemplados en la norma y el tercer grupo son cláusulas declarativas, es decir reconocen lo establecido en la legislación.

Dentro del primer grupo encontramos la ampliación de los siguientes beneficios:

- **Extensión de la Licencia de Maternidad o Paternidad:** 26 disposiciones amplían el descanso remunerado que tiene todo trabajador y trabajadora por el nacimiento de un hijo, para que el trabajador tenga derecho debe allegar el registro civil de nacimiento.

- Extensión del periodo de lactancia o ampliación del tiempo para lactar: 8 cláusulas hacen referencia a estos dos beneficios, en los cuales el empleador otorga a la trabajadora un periodo lactancia superior a los seis meses u otorga un tiempo superior a los 30 minutos diarios para que la madre trabajadora puede alimentar al bebe.

En el segundo grupo se identificó una disposición que otorga cuatro permisos remunerados a la madre trabajadora para citas médicas en el primer año de vida del hijo, otra disposición donde el empleador otorga permiso al trabajador para acompañamiento del parto de la esposa o compañera permanente. Este tipo de cláusulas se incorporan en las negociaciones colectivas realizadas entre el Sindicato Nacional de Trabajadores de los Cultivos de Flores, Frutas, y Hortalizas de Colombia SINALTRAFLOR y las empresas cuya actividad económica es la Agricultura, ganadería, caza, silvicultura y pesca.

Así mismo se incluyen 4 disposiciones que otorgan permiso remunerado al trabajador en caso de interrupción natural o terapéutica del embarazo de la esposa o compañera permanente.

En el tercer grupo, se incluyen 13 cláusulas que reconocen la licencia de paternidad otorgada al trabajador por el nacimiento de un hijo de su esposa o compañera permanente, conforme los establece la ley 2114 de 2021.

Ahora bien, respecto a los instrumentos que reconocen tanto beneficios económicos y permisos remunerados, debemos indicar que un 88,54% son acordadas con organizaciones sindicales de industria, de forma mayoritaria con el Sindicato Nacional de Trabajadores de la Industria Agropecuaria -SINTRAINAGRO, un 10,30% con sindicatos de empresas y un 1,14% con sindicatos de gremio.

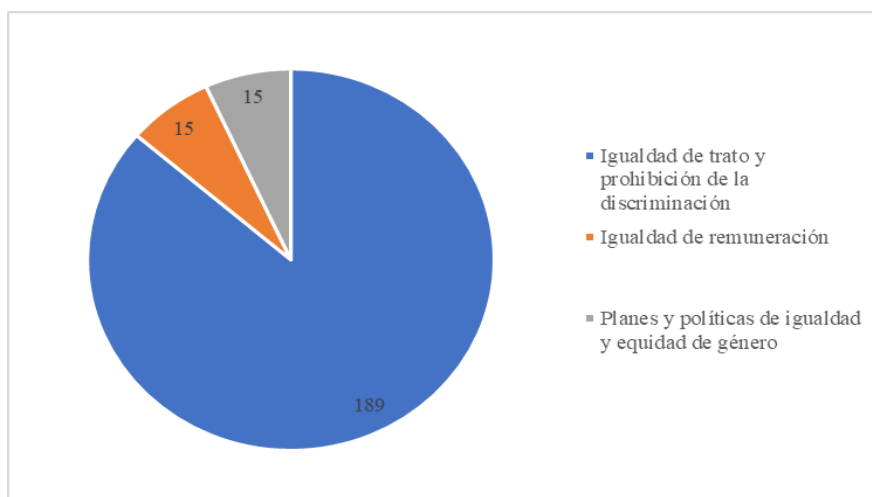
Finalmente debemos indicar que este grupo de cláusulas tiene mayor inclusión en procesos de negociación colectiva con organizaciones sindicales del sector privado que con sindicatos del sector público, se identificó que 536 convenciones que representan el 94% del total de instrumentos analizados, se suscribieron con entidades privadas y 34 acuerdos que representan el 6% restante se suscribieron con entidades del sector público,

b) Promoción de la igualdad y no discriminación.

En esta categoría encontramos aquellas cláusulas que versan sobre acciones y garantías que establecen la igualdad de oportunidades para hombres y mujeres en el trabajo. Hacen referencia a la prohibición de discriminación por motivos de género, igualdad de remuneración y también aquellas que buscan instaurar planes y políticas de igualdad y equidad de género.

Se registran 219 cláusulas relativas a esta temática, que representan un 18% del total de cláusulas encontradas.

Figura 11
Cláusulas sobre promoción de la igualdad y no discriminación



- **Igualdad de trato y prohibición de la discriminación:** 189 cláusulas mencionan el derecho a la igualdad de trato y oportunidades a todos los trabajadores y la prohibición de la discriminación en el acceso al empleo y a las condiciones de trabajo, una parte de ellas se refiere específicamente los asuntos de género y otras tienen mayor alcance, incorporando también otras posibles causas de discriminación, como la raza, condición, estirpe, edad, filiación política o sindical, credo o religión.

En la redacción podemos observar que se plasman obligaciones de forma negativa por parte de los empleadores como por ejemplo “*se abstendrá de adoptar cualquier práctica discriminatoria en esta materia*” y “*no actuará por ningún motivo bajo criterios de discriminación*”. Y otras disposiciones se expresan de forma positiva, como “*la empresa continuará respetando el derecho a la igualdad de sus trabajadores*” y “*seguirá promoviendo que no exista discriminación*”.

También se resalta que en varios instrumentos se aclara que las diferencias de trato solo estarán fundadas de manera objetiva valorando las destrezas, habilidades, conocimiento, experiencias y exigencias intelectuales o físicas inherentes a la actividad laboral.

- **Igualdad de remuneración:** 15 disposiciones establecen la igualdad y no diferenciación en relación a los salarios, prestaciones y/o beneficios legales y extralegales para los trabajadores que se encuentren en las mismas condiciones de trabajo y ratifican el principio consagrado en el artículo 143 del Código Sustantivo del Trabajo “*a trabajo de igual valor, salario igual*”.

Se encontró una referencia expresa a la Ley 1496 de 2011 “por medio de la cual se garantiza la igualdad salarial y de retribución laboral entre mujeres y hombres se establecen los mecanismos para erradicar cualquier forma de discriminación y se dictan otras disposiciones”.

Se resalta la cláusula convenida entre el Sindicato Nacional de Trabajadores del Sistema Agroalimentario “SINALTRAINAL” y la Sociedad Comercial NUTRESA S.A.S. en el sentido de indicar en la estipulación de una prima extralegal de matrimonio o unión libre, que la misma es aplicable a las parejas de la comunidad LGBTIQ+.

- Planes y políticas de igualdad y equidad de género: 8 cláusulas se refieren de forma general a garantizar y promover políticas de género e inclusión laboral de la mujer, y 6 establecen específicamente acciones y actividades concretas para lograr este fin, como, por ejemplo:

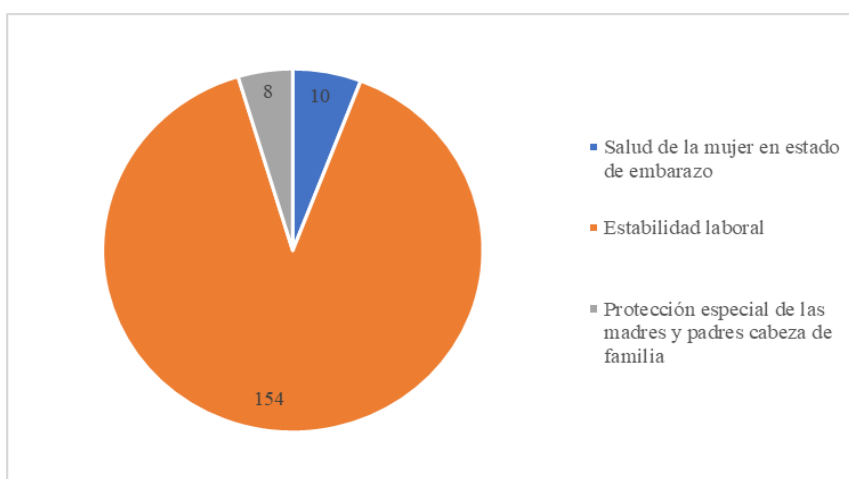
- Inclusión en el plan de formación un módulo de capacitación que promueva la igualdad de género y genere acciones positivas para corregir situaciones de desigualdad,
- Financiamiento para la asistencia, participación y representación a eventos de mujeres afiliadas a la organización sindical,
- Actividades a desarrollar por parte de la ARL conforme a la Ley 1257 de 2008, encaminada a la sensibilización, prevención y sanción de formas de violencia y discriminación contra hombres y mujeres,
- Auxilios económicos a las organizaciones sindicales para actividades del día de la mujer y género.
- Capacitación y sensibilización de cara a la diversidad (LGBTIQ+), igualdad de género e inclusión social con sus trabajadores.

c) Protección a la maternidad y paternidad.

En este grupo, se incluyeron las cláusulas que tienen por objeto la preservación de la salud de la mujer en estado de embarazo, la estabilidad laboral reforzada derivada del fuero de maternidad y del fuero de maternidad por extensión, y la protección especial de las madres y padres cabeza de familia.

Se registran 172 cláusulas relativas a esta temática, que representan un 14% del total de cláusulas encontradas.

Figura 12
Cláusulas sobre protección a la maternidad y paternidad.



- Salud de la mujer en estado de embarazo: 8 cláusulas se refieren a la obligación por parte de las empresas de acatar las restricciones, reubicaciones y recomendaciones médico

laborales que otorguen las Administradoras de Riesgos Laborales - ARL o las Entidades Promotoras de Salud - EPS.

Se encontró en la Convención Colectiva de Trabajo entre el Hospital de San Juan de Dios de Cali y su sindicato de empresa, el compromiso a no programar a las trabajadoras después del sexto mes de embarazo en trabajo nocturno o en el servicio de sépticas, si así lo solicitaban.

Solamente se ubicó una disposición relativa a la asunción por parte de la empresa de la prestación de servicios médicos, quirúrgicos y hospitalarios a la esposa o compañera permanente del trabajador en estado de embarazo y al hijo en el momento de nacer, siempre y cuando la prestación de estos servicios no sea asumida por parte de la EPS.

- **Estabilidad laboral:** Se hallaron 4 cláusulas que reafirman la obligación legal de las empresas de respetar la estabilidad laboral derivada del fuero de maternidad, y 150 que acatan lo dispuesto en la Sentencia C-005 de 2017 en el entendido que la prohibición de despido y la exigencia de permiso para llevarlo a cabo, se extienden al(la) trabajador(a) que tenga la condición de cónyuge, compañero(a) permanente o pareja de la mujer en período de embarazo o lactancia, que sea beneficiaria de aquel(la).

- **Protección especial de las madres y padres cabeza de familia:** Se encontró en 8 Acuerdos Colectivos de Trabajo suscritos con entidades del sector público, cláusulas que hacen referencia a la protección especial dispuesta por el artículo 12 la Ley 790 de 2002, en cuanto a que no podrán ser retirados del servicio en el desarrollo del Programa de Renovación de la Administración Pública las madres cabeza de familia sin alternativa económica⁷.

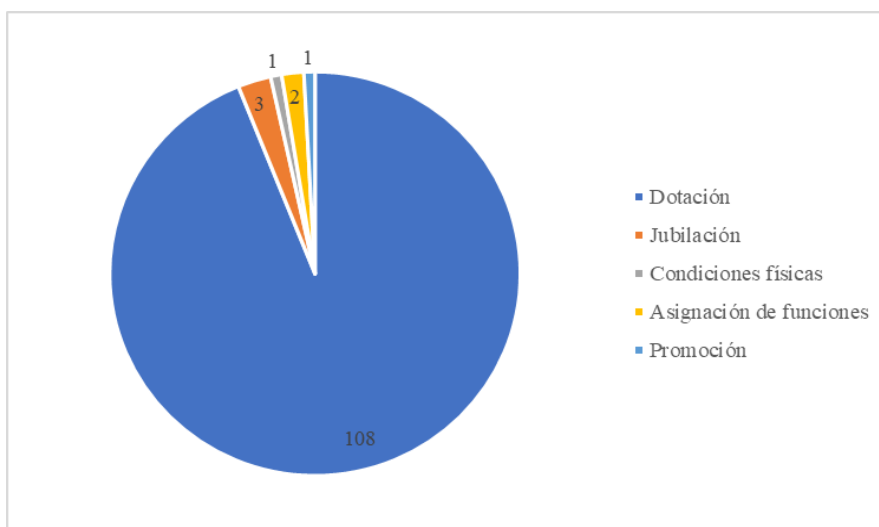
d) Condiciones de trabajo.

El cuarto grupo concentra las cláusulas relativas a las condiciones de trabajo tales como dotación de vestuario, jubilación, condiciones físicas, asignación de tareas o funciones y políticas de promoción laboral.

Solamente el 9% (115) del total de las cláusulas negociadas se refieren a las condiciones de trabajo, lo que es poco significativo teniendo en cuenta los indicadores vistos sobre el mercado laboral de la mano de obra femenina, ya que constituye un área de especial relevancia al establecer las condiciones específicas en las cuales se desarrolla las labores de hombres y mujeres en una organización con el fin de superar las desigualdades existentes entre ellos.

Figura 13
Cláusulas sobre condiciones de trabajo.

⁷ Mediante Sentencia C-044 de 2004 la Corte Constitucional declaró exequible la expresión “no podrán ser retirados del servicio en el desarrollo del Programa de Renovación de la Administración Pública las madres cabeza de familia sin alternativa económica” contenida en el artículo 12 de la Ley 790 de 2002, en el entendido de que la protección debe extenderse a los padres que se encuentren en la misma situación, en aras de proteger la prevalencia de los derechos de los niños y el grupo familiar al que pertenecen.



- **Dotación de vestuario:** Sobre esta temática se hallaron 108 cláusulas donde se realiza la diferenciación por género de la prestación reglamentada en el artículo 230 del Código Sustantivo del Trabajo sobre el suministro de calzado y vestido de labor. Textualmente las cláusulas disponen que la “*dotación de vestido de labor a entregarse a las mujeres deberá ser adecuada al patronaje propio de su condición de género*” y “*en el caso de las mujeres de protección, la empresa se compromete a suministrar el bono de dotación en almacenes con líneas femeninas*”.
- **Jubilación:** 2 convenciones suscritas con Empresas de Servicios Públicos E.S.P. y un acuerdo suscrito por una entidad territorial, establecen en los requisitos para acceder a la pensión de jubilación una diferenciación en la exigencia de edad o tiempo de servicio entre hombres y mujeres, disminuyendo los mismos a estas últimas. Lo anterior se encuentra acorde con lo señalado en la Sentencia C-197 de 2023 ya mencionada, ante la evidencia de barreras y obstáculos para que las mujeres accedan y se mantengan en el mercado laboral y puedan garantizar su derecho pensional. (Corte Constitucional, 2023)
- **Asignación de funciones:** Se encontró una disposición que le exige a la empresa a abstenerse de ocupar personal femenino en labores pesadas. Se colige que este tipo de cláusulas no ayudan a eliminar los prejuicios que continúan presentándose en las relaciones laborales y que están basados en la idea o creencia de la superioridad o inferioridad de cualquiera de los sexos o en funciones y actividades estereotipadas de hombres y mujeres. Además, resulta ambiguo el término de “labores pesadas” ya que puede dar lugar a distintas interpretaciones y entendimientos de lo que se puede considerar o enmarcar dentro de esta labor.

En el caso de la Convención Colectiva de Trabajo entre TAMPA CARGO S.A.S. y la Asociación Colombiana de Aviadores Civiles ACDAC, se resalta una disposición que establece la posibilidad de coordinar una programación o asignación especial para las madres tripulantes de cabina de mando en caso de situaciones complejas que involucren a sus hijos y les impidan desempeñar sus funciones a cabalidad.

- **Condiciones físicas:** Solo se encontró una cláusula que hace referencia a las adecuaciones locativas y provisión de baños y vestidores diferenciados por género en la Convención Colectiva de Trabajadores celebrada entre la Empresa Aguas de Bogotá S.A. ESP y la Organización Sindical Unión Popular de Trabajadores - UPT.

- **Promoción laboral:** Sobre el particular, en la Convención Colectiva de Trabajo entre TAMPA CARGO S.A.S. y ACDAC arriba mencionada, se consagra una política de aplicación de vacantes y/o promociones por parte de mujeres piloto en licencia de maternidad, donde la empresa se compromete a garantizar la posición en el escalafón para las madres piloto durante su licencia de maternidad. Así mismo, al momento de reincorporarse le garantiza el entrenamiento necesario para su habilitación en sus funciones las cuales venía desempeñando antes del inicio de la licencia o para la promoción al siguiente equipo.

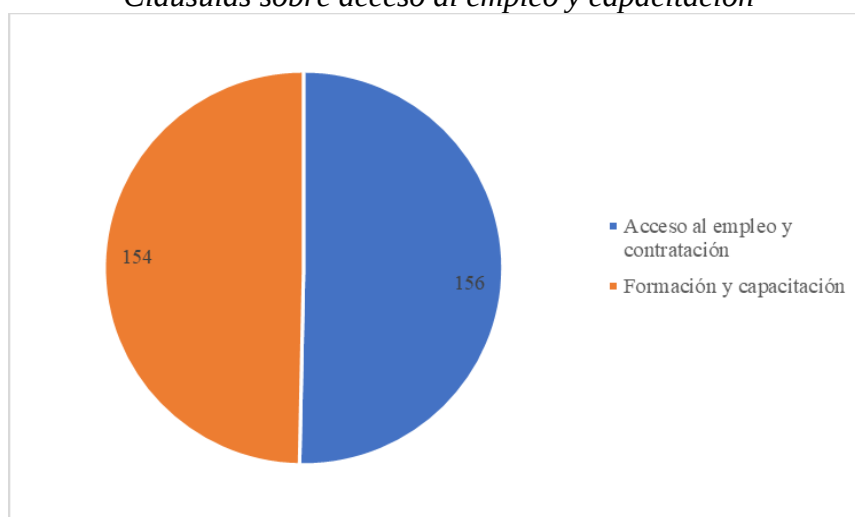
No se ubicaron disposiciones relativas a otras condiciones de trabajo como la jornada de trabajo, la seguridad y salud ocupacionales, ni políticas o procedimientos sobre acoso sexual.

e) Acceso al empleo y capacitación

En esta última categoría encontramos aquellas cláusulas que establecen medidas de acción positiva y diferenciadas que anteceden al surgimiento de la relación laboral, es decir, en los procesos de selección y contratación de los trabajadores. Así como las que hacen referencia a la promoción de actividades de capacitación y formación con enfoque de género.

Se hallaron 157 cláusulas - que corresponden a un 13% del total - que se circunscriben a esta temática, sin embargo, observamos que en 153 de estas cláusulas se ubican compromisos que se refieren tanto a cuestiones relativas al acceso al empleo como a asuntos de formación y capacitación. Por lo anterior, para efectos de la siguiente gráfica, se contarán en ambos grupos.

Figura 13
Cláusulas sobre acceso al empleo y capacitación



- **Acceso al empleo y contratación:** Como observamos en el mercado de trabajo, existe una considerable segmentación donde hombres y mujeres se concentran en ocupaciones

diferentes. Debido a lo anterior, se considera que las medidas de acción positiva en los procesos de selección y contratación son una herramienta trascendental que contribuye a la inclusión de las mujeres en actividades en las que están subrepresentadas.

En este aspecto, encontramos en el clausulado de las Convenciones avances importantes y destacados, como los transcritos a continuación:

- La empresa se compromete a realizar los procesos de selección de manera transparente, exigiendo únicamente los requisitos contemplados en los Reglamentos de la Compañía y los perfiles del cargo respectivo para la admisión de los trabajadores.
- Cuando se presenten vacantes en las fincas que por razones de habilidad y destreza puedan ser ocupadas por mujeres o por varones mayores de cuarenta años, estos se preferirán para ser contratados, para de manera progresiva aumentar el número de mujeres y varones mayores de cuarenta años vinculados laboralmente de la actividad productiva del banano.
- Cuando se presente una vacante en un cargo que venía siendo desempeñado por una mujer trabajadora y a juicio de la Empresa fuere necesario su reemplazo, se contratará preferentemente a otra mujer trabajadora.
- Las empresas le entregarán preferentemente el control y manejo directo de los casinos a mujeres de cabeza de familia organizadas y capacitadas en manipulación de alimentos.
- Estimularán la participación de mujeres cabeza de familia, organizadas y capacitadas, en la elaboración de dotaciones de trabajo para los trabajadores.
- Las empresas contratarán al menos dos (2) mujeres en jornada especial.
- Para contribuir con la igualdad de oportunidades por género la Empresa contratará mujeres en un porcentaje no inferior al tres (3%) por ciento.

• Capacitación y formación: Este tópico alude a las cláusulas relativas a la capacitación y formación de la mujer, en lo que se refiere a la calificación y competencias para su incorporación en el mercado laboral. Se transcriben algunos apartados de las cláusulas:

- Promoverán actividades de capacitación y formación de las organizaciones de mujeres cabeza de familia para habilitarles las competencias que les permitan asumir adecuadamente el suministro de alimentación.
- Coordinarán la articulación de programas de capacitación para garantizar que estas mujeres tengan las destrezas para ejecutar dichas labores.
- Las empresas y el sindicato adelantarán gestiones ante el servicio nacional de aprendizaje — Sena, tendientes a que se intensifiquen los cursos y programas de capacitación para la mujer y para los mayores de cuarenta (40) años con el propósito de mejorar sus perfiles ocupacionales y su calificación técnica frente a las oportunidades de trabajo en la zona.
- La empresa colaborará con las esposas o compañeras permanentes de los trabajadores para capacitarlas en trabajos manuales, estética femenina, modistería u otros oficios, que las señoras puedan atender sin perjuicio de sus ocupaciones domésticas.

Es importante resaltar que el 99% de las cláusulas encontradas en este grupo se negociaron en la industria de la agricultura, ganadería, caza, silvicultura y pesca, especialmente por el Sindicato Nacional de Trabajadores de la Industria Agropecuaria - SINTRAINAGRO.

Esto resulta interesante, ya que según la distribución de mujeres y hombres ocupados por rama de actividad en el trimestre junio - agosto 2023, en esta rama la participación masculina es del 83% frente un 17% de participación femenina.

Por consiguiente y teniendo en cuenta las características propias de cada uno de los grupos de cláusulas analizadas, se presentará una síntesis en el capítulo siguiente de conclusiones de cada una de las categorías, que nos conlleve a identificar su campo de aplicación y su incorporación en los procesos de negociación colectiva.

5. Conclusiones

De forma general se puede concluir que los temas de género no son ajenos a los procesos de negociación colectiva en Colombia. Los resultados de los instrumentos colectivos estudiados muestran un progreso respecto a la legislación laboral existente, tanto en el sentido de reforzar la aplicación de algunos derechos establecidos por ley, así como de extenderlos y crear nuevos.

Se observa en los contenidos de las Convenciones y Acuerdos colectivos, que en la mayoría de los casos ratifican las disposiciones constitucionales, legales y jurisprudenciales que regulan la materia, sin ir más allá en las garantías y derechos ya establecidos. Sin embargo, esto no quiere decir que sea insustancial, debido a que la incorporación de estas disposiciones en un convenio colectivo es primordial para que los derechos consagrados en la legislación laboral sean efectivamente acatados dentro de las organizaciones.

Igualmente se registran cláusulas que amplían los derechos consagrados en ley, en específico en lo que se refiere al tiempo de duración de los beneficios, tales como la ampliación del período de lactancia, licencia de maternidad y paternidad. Y otros que establecen nuevos beneficios como los auxilios, primas y bonos por nacimiento de hijos, aborto, adopción y guardería.

La mayoría de los ítems negociados (46%) se refieren a licencias o permisos y auxilios o primas de maternidad, paternidad, aborto y lactancia. La presencia de demandas de género en otros ámbitos y temas de la negociación colectiva, tales como la promoción de la igualdad y no discriminación (18%), la protección de la maternidad y paternidad (14%), las condiciones de trabajo (9%), el acceso al empleo y la formación profesional (13%) es aún muy limitada.

Respecto al primer grupo, debemos indicar que son cláusulas dirigidas a trabajadores de ambos sexos, que pueden contribuir a la igualdad en el tratamiento de las responsabilidades familiares, como por ejemplo aquellas que amplían la licencia de paternidad otorgada por la legislación; sin embargo, la mayoría de las disposiciones encontradas el sujeto de derecho es la mujer trabajadora (embarazo, parto y lactancia). De este grupo se resalta el progreso con la inclusión de beneficios económicos con relación a los reconocidos en la ley. Los ítems que observan más progresos son aquellos relativos al auxilio de maternidad, gastos de maternidad, auxilio de lactancia y auxilio de guardería. Así mismo se registran disposiciones que crean nuevos derechos relacionados a permisos, se identificó una disposición de permisos remunerados a la madre trabajadora para citas médicas en el primer año de vida del hijo y otra disposición

donde el empleador otorga permiso al trabajador para acompañamiento del parto de la esposa o compañera permanente.

Sobre las cláusulas de promoción de la igualdad y no discriminación, éstas suelen ser muy generales y son pocas las que concretan acciones y garantías específicas con el objetivo de establecer la igualdad real de oportunidades para hombres y mujeres en el trabajo. Como, por ejemplo, aquellas que consagran el compromiso de las empresas de abstenerse a adoptar cualquier práctica discriminatoria o aquellas que se refieren de forma general a garantizar y promover políticas de género e inclusión laboral de la mujer, sin generar compromisos y obligaciones tangibles sobre las cuales se pueda realizar un seguimiento por parte del sindicato y los trabajadores. De este grupo se resaltan las disposiciones relativas a la igualdad de remuneración, lo que adquiere relevancia debido a la brecha salarial existente entre hombre y mujeres.

Frente a la protección a la maternidad y paternidad vemos que la salud de la mujer en estado de embarazo no es un tema que se introduzca con frecuencia en las negociaciones colectivas y la protección especial de las madres y padres cabeza de familia sólo se ocupó en Acuerdos Colectivos de Trabajo suscritos con entidades del sector público, los cuales reproducen la obligación contenida en la Ley 790 de 2002. Un 89% de las cláusulas encontradas en este grupo se refieren a la estabilidad laboral durante la licencia de maternidad y la extensión de esta estabilidad a los trabajadores, reiterando lo dispuesto en la legislación y la jurisprudencia constitucional.

Las condiciones de trabajo es la categoría con menos disposiciones contenidas en los instrumentos colectivos, lo que refleja que es un área en la que se ha avanzado muy poco. Estas cláusulas son poco frecuentes y se refieren en general a la dotación de vestuario con enfoque de género. Respecto a la asignación de funciones, se evidenció una cláusula que por su redacción es ambigua y contribuye a afianzar los prejuicios existentes respecto a la segregación en las funciones y actividades realizadas por hombres y mujeres al interior de las empresas. Solamente se encontró una cláusula sobre promoción laboral de mujeres en licencia de maternidad y no se encontraron estipulaciones sobre violencia y acoso laboral, jornada de trabajo, ni sobre seguridad y salud ocupacionales.

Por último, frente al acceso al empleo y capacitación, casi la totalidad de las cláusulas encontradas fueron negociadas por el Sindicato Nacional de Trabajadores de la Industria Agropecuaria - SINTRAINAGRO, por lo que se destaca el trabajo y esfuerzo por parte de esta organización sindical por incluir disposiciones en las Convenciones negociadas con empresas del sector bananero con el objetivo de aumentar de manera progresiva el número de mujeres vinculadas laboralmente a esta actividad productiva.

Debido a lo anterior, es importante comprender cuáles pueden ser los factores que influyen en la mayor o menor incorporación de contenidos con enfoque y perspectiva de género en las negociaciones colectivas de trabajo. Entre ellos pueden concurrir los siguientes:

- Las mujeres tienen más probabilidades de ocupar formas de trabajo atípicas, informales o no remuneradas y por consiguiente más desprotegidas en términos de derechos laborales y sindicales.
- El porcentaje de participación femenina en el mercado laboral y en específico en determinada rama de actividad (segregación horizontal). Un importante número de mujeres no se ven beneficiadas por la negociación colectiva, puesto que éstas tienden a concentrarse en ramas u organizaciones donde este instrumento no es utilizado.
- La poca participación de las mujeres en los órganos de dirección de las organizaciones empresariales y sindicales y en las mesas de negociación (segregación vertical).
- Las jornadas laborales de las mujeres son en promedio más cortas que las de los hombres, debido a que éstas tienen que asumir las responsabilidades familiares, mientras que los hombres pueden dedicarse únicamente al trabajo remunerado.
- El nivel de preparación, socialización, organización y disposición para incluir los intereses de las mujeres y de las demandas de género en las mesas de negociación colectiva.
- Baja priorización en las estrategias sindicales y empresariales en lo relacionado a la igualdad de oportunidades en el trabajo.

Para finalizar, concluimos que aún existe una imperiosa necesidad de promover un mayor enfoque y perspectiva en temas de igualdad y equidad de género en las negociaciones colectivas, plasmados en el clausulado de las convenciones y acuerdos colectivos de trabajo, con el objetivo de superar las brechas y desigualdades que se contempla en el mercado laboral, tales como la participación e incorporación de las mujeres en el mundo del trabajo, la sobrecarga de trabajo no remunerado, la segregación ocupacional, los procesos de selección y contratación, la promoción profesional, la brecha salarial de género, el reparto desigual de las responsabilidades familiares y la conciliación de la vida personal y laboral, entre otros.

Para ello consideramos que se debe fortalecer el proceso de negociación como mecanismo de promoción de igualdad en las relaciones laborales, motivo por el cual es necesario en primer lugar que los temas de género sean de total importancia para todos los trabajadores (hombres y mujeres), en segundo lugar que exista mayor participación de la mujer en las instancias de dirección tanto en las organizaciones sindicales y organizaciones empresariales, en tercer lugar se debe aumentar la capacidad propositiva y argumentativa de los sindicatos en la relación de temas de género en las mesas de negociación y en cuarto lugar se debe identificar las desigualdades de género existentes en empresas y sectores productivos para implementar estrategias que permitan superarlas.

Referencias

Abramo, L., & Rangel, M. (2005). Negociación colectiva e igualdad de género en América Latina: un análisis comparativo. In *América Latina: negociación colectiva y equidad de género* (pp. 15-68). Organización Internacional del Trabajo.

https://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/2005/105B09_107_span.pdf

Alvarado, F., Álvarez, A., Chaparro, J. C., González, C., Levy, S., Maldonado, D., Meléndez, M., Pantoja, M., Ramírez, N., & Villaveces, M. J. (2021). *Misión de Empleo 2020 - 2021* [Reporte ejecutivo de la Misión de Empleo de Colombia]. Colombia.

https://misionempleo.gov.co/Documentos%20compartidos/Informe_Final_Doc_Diagnostico/Reporte_ejecutivo_Mision_de_Empleo.pdf

Comisión Económica para América Latina y el Caribe [CEPAL]. (2019, p.12). *Oportunidades y desafíos para la autonomía de las mujeres en el futuro escenario del trabajo*. <https://repositorio.cepal.org/server/api/core/bitstreams/edc6e8c4-d873-4ad7-a069-1a4a260ca8c1/content>

Confederación Sindical de las Américas [CSA TUCA] & Organización Internacional del Trabajo [OIT]. (n.d.). *Negociación Colectiva y Promoción de la Igualdad de Género en América Latina*. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---actrav/documents/publication/wcms_713187.pdf

Córdoba, L. A. (2019, p. 390). Características y finalidades del derecho colectivo del trabajo. In *GPS Laboral*. tirant lo blanch.

Corte Constitucional. (2023, junio 01). *Sentencia C-197*. Bogotá, Colombia. <https://www.corteconstitucional.gov.co/Relatoria/2023/C-197-23.htm>

Departamento Administrativo Nacional de Estadística [DANE]. (2023, octubre 11). *Mercado laboral según sexo Trimestre móvil junio - agosto 2023*. Bogotá, Colombia. <https://www.dane.gov.co/files/operaciones/GEIH/bol-GEIHMLS-jun-ago2023.pdf>

Escuela Nacional Sinidcal [ens]. (2020). ¿Qué cuidan las cuidadoras?: A pesar de los 10 años de la política pública de Economía del Cuidado en Colombia persiste el déficit de trabajo decente y de género. <https://ail.ens.org.co/wp-content/uploads/sites/3/2020/03/Pese-a-10-a%C3%B1os-de-la-pol%C3%ADtica-p%C3%BAblica-de-Econom%C3%ADa-del-Cuidado-en-Colombia-persiste-el-d%C3%A9ficit.pdf>

Iregui Bohórquez, A. M., Melo Becerra, L. A., Ramírez Giraldo, M. T., & Tribín Uribe, A. M. (2021). *El camino hacia la igualdad de género en Colombia: todavía hay mucho por hacer* (Banco de la República ed.). https://repositorio.banrep.gov.co/bitstream/handle/20.500.12134/10049/LBR_2021-05.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Lagos, R. (2019, p. 474). Contratos colectivos de trabajo. In *GPS Laboral*. tirant lo blanch.

La Organización de los Estados Americanos [OEA]), La Comisión Interamericana de Mujeres [CIM]), & El Mecanismo de Seguimiento de la Convención de Belém do Pará. (2020). *La participación de las mujeres en el ámbito sindical desde un enfoque de derechos humanos y con perspectiva de género*.

Martínez, M. C. (2021). *Retos y Oportunidades en la Negociación Colectiva en el Sector Público*.

<https://repository.javeriana.edu.co/bitstream/handle/10554/57381/TRABAJO%20DE%20GRADO%20REPOSITORIO.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Organización Internacional del Trabajo [OIT]. (2013). *La igualdad de género en la negociación colectiva: análisis desde la perspectiva de género de los convenios colectivos vigentes en Centroamérica y República Dominicana* (Primera edición ed.). OIT.

http://spf.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-san_jose/documents/publication/wcms_220035.pdf

Organización Internacional del Trabajo [OIT]. (2019). *LA SEGREGACIÓN HORIZONTAL de género en los mercados laborales de ocho países de América Latina: implicancias para las desigualdades de género*. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms_715930.pdf

Ortega, M. (2005). *Estudio de casos. Negociación Colectiva y Relaciones Laborales con Enfoque de Género*. Organización Internacional del Trabajo / Proyecto USDOL.

<https://repositorio.unal.edu.co/bitstream/handle/unal/53006/9223175313.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Paredes, M. (n.d.). BARRERAS INVISIBLES EN EL SINDICALISMO COLOMBIANO: LA LUCHA POR LA IGUALDAD Y LA INCLUSIÓN.

<https://expeditiorepositorio.utadeo.edu.co/bitstream/handle/20.500.12010/32056/ARTICULO%20BARRERAS%20INVISIBLES%20EN%20EL%20SINDICALISMO%20COLOMBIANO%20LA%20LUCHA%20POR%20LA%20IGUALDAD%20Y%20LA%20INCLUSI%c3%93N%20%20%283%29%20%281%29%20%281%29.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Ramírez Bustamante, N. (2021, diciembre). Cumplimiento de la regulación y conflictividad laboral en Colombia. *Facultad de Derecho - Uniandes*.

<https://derecho.uniandes.edu.co/sites/default/files/cumplimiento-de-la-regulacion-dic16-2021.pdf>

Rangel, M., & Abramo, L. (2003). Negociación colectiva y equidad de género en el contexto del MERCOSUR. In *Nafta y Mercosur: Procesos de apertura económica y trabajo* (pp. 215-242). CLACSO, Consejo Latinoamericano de Ciencias Sociales. <http://biblioteca-repositorio.clacso.edu.ar:8080/bitstream/CLACSO/12136/1/8Abramo-Rangel.pdf>