



Resultados de investigación. Digna. Trabajo y género. Informe n°2

Las mujeres en la reforma laboral: elementos para el análisis de sus posibles impactos y oportunidades de mejora



Autores

**Natalia Ramírez
Bustamante¹,
Juan Felipe Parra Rosas²**

Fecha

**Bogotá
Junio, 2023**

Palabras Clave

**Mujeres, trabajo,
reforma laboral,
regulación laboral.**

Edición

**Natalia Ramírez
Bustamante**

Contacto de edición

digna@uniandes.edu.co

Diseño

Sara Arredondo Giraldo

Síguenos

@proyectodigna



Resumen

Este informe ofrece un análisis de la reforma laboral desde una perspectiva de género. Identificamos los artículos del texto que establecen beneficios o garantías específicas para las mujeres o cuyo objetivo sea implícitamente mejorar sus condiciones laborales y ofrecemos un análisis preliminar de los posibles efectos de estas reformas con base en alguna de la investigación empírica disponible.

Para citar este informe utilice el siguiente formato:

Ramírez-Bustamante, Natalia y Parra-Rosas, Juan Felipe. (2023).

"Las mujeres en la reforma laboral: elementos para el análisis de sus posibles impactos y oportunidades de mejora". Digna. Trabajo y género.

https://bit.ly/Digna_Informe_2

¹ Profesora Asociada, Facultad de Derecho, Universidad de los Andes.

² Abogado de la Universidad del Rosario con profundizaciones en Derechos Humanos y Derecho Constitucional de la misma universidad

Índice

1. Introducción	2
2. La reforma y las mujeres	3
2.1 Medidas enfocadas en eliminar la discriminación en contra de las mujeres en el acceso al empleo	5
2.2 Medidas enfocadas en eliminar la discriminación en contra de las mujeres durante el transcurso del contrato de trabajo	8
2.3 Otras medidas	11
3. Comentarios Finales	11
4. Referencias	12

1. Introducción

La mayoría de las investigaciones sobre trabajo y género en Colombia concluyen que las mujeres en el país suelen tener peores resultados laborales que los de los hombres, pese a que ellas son, en promedio, más educadas³. Algo similar concluyen Porras-Santanilla y Ramírez-Bustamante en una revisión extensa de investigaciones nacionales publicadas en el período 2008-2019 en varias disciplinas que incluyen las siguientes: derecho, economía, historia, sociología, y antropología. Esa investigación encontró que, sistemáticamente, los estudios sobre mujeres y trabajo en Colombia concluyen que las mujeres, en comparación con los hombres, sufren fenómenos como techos de cristal, brechas en ingresos y segmentación laboral, trayectorias laborales marcadas por el prejuicio y los estereotipos, y una importante informalidad laboral marcada por la dificultad de articular el trabajo de cuidado con el trabajo económicamente remunerado.⁴

³ Natalia Ramírez-Bustamante, "Cumplimiento de la regulación y conflictividad laboral en Colombia Contribución a la misión de empleo 2021", Borrador 3 Trabajo y Derecho, n.º 3: (2021) 119, <https://derecho.uniandes.edu.co/sites/default/files/cumplimiento-de-la-regulacion-dic16-2021.pdf>

Para una perspectiva histórica de la diferencia entre escolaridad femenina y masculina en los distintos niveles educativos, ver "The path to gender equality in Colombia: Are we there yet?" de Ana María Iregui-Bohórquez, Ligia Alba Melo-Becerra, María Teresa Ramírez-Giraldo & Ana María Tribin-Urbe (2020): <https://ideas.repec.org/p/bdr/borrec/1131.html>.

⁴ Laura Porras-Santanilla & Natalia Ramírez-Bustamante, ¿Qué sabemos sobre el trabajo de las mujeres en Colombia?, en *Mucho camello, poco empleo: por qué el trabajo de las mujeres en Colombia es escaso, desvalorado y mal remunerado*, editado por Laura Porras-Santanilla & Natalia Ramírez-Bustamante (Bogotá, Ediciones Uniandes, 2021), 29.

⁵ Carlos Restrepo & Elvira Salgado, "Types of Contracts and Worker Absenteeism in Colombia.", *Journal of Business Research*, 66, n.º 3 (2013): 7, <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2012.04.006>; Óscar Hernán Cerquera Losada, Cristian José Arias Barrera, & Juan Pablo Murcia Arias, "Diferencial Salarial Por Género: Un Análisis Comparativo Entre Departamentos De La Costa Atlántica Colombiana.", *Revista Virtual De La Universidad Católica Del Norte*, n.º 56 (2019): 16, <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=194259585008>; Nelson Manolo Chávez & Héctor Ríos, "Discriminación Salarial Por Género "efecto Techo De Cristal". Caso: Siete áreas Metropolitanas De Colombia," *Dimensión Empresarial* 12, n.º 2 (2014): 16, http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1692-8563201400020000

⁶ Ver, por ejemplo, Natalia Ramírez-Bustamante, Laura Porras-Santanilla y Lina Buchely, "¿Mujeres al margen? Estudios empíricos en trabajo y derecho", *Revista CS*, n.º Especial (2019): 10, <https://doi.org/10.18046/recs.iEspecial.3653>

Este informe examina las normas del proyecto de ley 367 de 2023, “Por medio de la cual se adopta una reforma laboral para el Trabajo digno y decente en Colombia” en las cuales se ofrecen garantías o beneficios específicos a las mujeres trabajadoras o cuyo objetivo es, implícitamente, mejorar sus condiciones laborales. También identificamos un importante vacío normativo que no aborda la reforma y que, de acuerdo con los hallazgos de la investigación social empírica en otros contextos, obstaculizará seriamente los objetivos de la reforma. Nuestro interés es que este informe contribuya al debate público y sirva como insumo para formular mejoras a la reforma tal como está planteada.

Uno de los objetivos generales de la reforma laboral presentada por el gobierno nacional consiste en cumplir una serie de estándares normativos internacionales y constitucionales y es una reacción a reformas previas que flexibilizaron la regulación laboral. En la exposición de motivos de la ley, el gobierno señala que la reforma busca materializar el trabajo digno y decente en Colombia.⁷

Por su parte, la exposición de motivos contiene 139 menciones a la palabra mujer. Estas menciones incluyen un apartado específico sobre las brechas de género existentes en el mercado laboral, el trabajo de cuidado que asumen especialmente las mujeres y la discriminación en el acceso al empleo. Como resultado, la reforma busca, de manera transversal, reducir las brechas que afectan negativamente a las mujeres, las personas racializadas y los miembros de la comunidad LGBTI+. En este informe nos concentraremos en evaluar los efectos de la reforma exclusivamente en la primera población, pero en algunos casos sus efectos pueden ser similares que para otros grupos tradicionalmente discriminados.

El documento está dividido en dos partes que siguen a esta introducción. En la segunda parte presentamos la traducción de los objetivos de la reforma en tres grupos de normas que analizamos tanto aisladamente como en conjunto. En la tercera parte ofrecemos unos comentarios finales.

2. La reforma y las mujeres

Para organizar nuestro análisis dividimos las normas con algún impacto de género en tres grupos⁸. En el primero agrupamos las medidas que tienen como objetivo prevenir,

⁷ Se puede revisar el texto de la exposición de motivos en el siguiente enlace:

<https://www.portafolio.co/uploads/files/2023/03/16/PL.367-2023C%20-REFORMA%20LABORAL-.pdf>

mitigar y/o eliminar la discriminación en el acceso al empleo. Entre estas incluimos el artículo 43 que impone la obligación al Servicio Público de Empleo de implementar acciones guiadas a la eliminación de barreras discriminatorias en el acceso al empleo por parte de las mujeres, así como el artículo 49, que extiende la licencia de paternidad hasta 12 semanas durante el transcurso de cuatro años a partir del momento de aprobación de la ley.

En el segundo grupo reunimos las medidas que buscan mitigar la discriminación en contra de las mujeres durante la relación laboral. Incluimos entre estas medidas las siguientes: el artículo 8 de la reforma sobre estabilidad laboral reforzada, el artículo 42 sobre obligaciones especiales del empleador con respecto al otorgamiento de licencias que incluyen una licencia por dolores incapacitantes relacionados con el periodo menstrual y otras licencias para asistir a obligaciones escolares de los dependientes, el artículo 45, numeral 10, que prohíbe la discriminación de género en el espacio laboral, y el numeral 11, que prohíbe la imposición de tareas que pongan en riesgo a las mujeres en estado de embarazo. También incluimos el artículo 47 que consagra el deber de los empleadores de ofrecer mecanismos de evaluación objetiva del trabajo, el artículo 49 que busca la participación paritaria o proporcional de mujeres en las juntas de las organizaciones sindicales⁸ y el artículo 51 de la reforma que desarrolla la jornada laboral flexible para trabajador@s con responsabilidades familiares.

En el tercer grupo incluimos dos medidas que se enfocan en problemas específicos que viven las mujeres en el mercado laboral. Por un lado, el artículo 46 enfocado en eliminar el acoso y la violencia en el mundo del trabajo y por el otro, el artículo 48 que busca incorporar una disposición legal dirigida a formalizar el servicio doméstico.

⁸ Utilizamos el texto radicado para primer debate en la Comisión Séptima de la Cámara de Representante, que se puede revisar acá: <https://consultosalud.com/quedo-radicada-ponencia-reforma-laboral/>

¹⁰ Este artículo escapa de la órbita del derecho individual del trabajo y es una medida dirigida al derecho laboral colectivo, por lo cual no será analizada a profundidad. Sin embargo, consideramos que es un acierto que garantiza los derechos a libertad sindical y el principio de igualdad y no discriminación de las mujeres sindicalizadas y es una de las primeras medidas legales tomadas en el contexto legal colombiano guiadas a conjurar la exclusión histórica de las mujeres de las instancias representativas de los sindicatos. Sobre la importancia de que las mujeres participen en el movimiento sindical se puede revisar: Ledwith, Sue, "Gender Politics in Trade Unions. The Representation of Women between Exclusion and Inclusion". *European Review of Labour and Research*, 18, n.º 2 (2012): 14, 10.1177/1024258912439145.

2.1 Medidas enfocadas en eliminar la discriminación en contra de las mujeres en el acceso al empleo

Aunque el artículo 43 del texto de reforma impone la obligación al Servicio Público de Empleo de implementar acciones orientadas a la eliminación de las barreras discriminatorias en el acceso al empleo que sufren las mujeres, no se precisa, a través de otras disposiciones, cómo se materializarían esas medidas. Sin reglamentación específica, cuyas bases habrían podido al menos plantearse en el texto de la reforma, el compromiso con la no discriminación de género en el acceso al empleo es un enunciado de buenos deseos pero con pocas posibilidades de realización. Esto es preocupante porque el momento de acceder al empleo es el más crítico y en el cual las mujeres enfrentan las barreras más difíciles de superar.

En efecto, algunas investigaciones han encontrado que, pese a tratarse de una práctica ilegal, a muchas mujeres en Colombia se les pide practicarse pruebas de embarazo en procesos de selección de personal¹⁰ y que en otros casos las mismas se practican de manera subrepticia.¹¹ A su vez, también se ha encontrado que en los procesos de selección se les pregunta a las mujeres, y no a los hombres, por su estado civil, sus responsabilidades de cuidado y la forma en que las últimas se resuelven en sus núcleos familiares. Finalmente, la investigación empírica sobre el efecto de los sesgos en la contratación de personal

¹⁰ Así lo encontró en un reprocesamiento de los datos de la Encuesta Nacional de Demografía y Salud 2015: Natalia Ramírez-Bustamante & Paola Camelo-Urrego, "Determinantes de la participación de las mujeres en el mercado laboral", Proyecto Quanta-Cuidado y Género, (2021); p. 15. Disponible en: <https://cuidadoygenero.org/wp-content/uploads/2021/07/Determinantes-participacion-4.pdf>. A su vez, una investigación cualitativa que se basó en entrevistas con mujeres jóvenes no cuidadoras encontró que era muy común que a las mujeres se les pidieran pruebas de embarazo como requisito para acceder a un empleo: Natalia Ramírez-Bustamante, Paola Camelo-Urrego & Carolina Gómez-Méndez, "Tengo el tiempo para hacer lo que yo quiera. Experiencias de mujeres no cuidadoras en Bogotá", Proyecto Quanta-Cuidado y Género, (2022); Disponible en: <https://cuidadoygenero.org/wp-content/uploads/2022/07/Muejeres-no-cuidadoras-bogota.pdf>. Natalia Ramírez-Bustamante, "A mí me gustaría, pero en mis condiciones no puedo." Maternidad, discriminación y exclusión: el paso del trabajo formal al trabajo informal en confección en Colombia", Revista CS, n.º Especial (2019): 241-70, <https://doi.org/10.18046/recsiEspecial.3239>.

¹¹ Natalia Ramírez-Bustamante, Ana María Tribín-Urbe & Julio Romero-Prieto, "Nadar contra la corriente: ser mujer, madre y empleada" en Mucho camello poco empleo. Por qué el trabajo de las mujeres en Colombia es escaso, desvalorado y mal remunerado, editado por: Laura Porras-Santanilla y Natalia Ramírez-Bustamante, (Bogotá, Universidad de los Andes, 2021), 28.

encuentra que, sistemáticamente, las mujeres¹², así como miembros de otros grupos tradicionalmente discriminados, llevan las de perder en procesos de selección de personal. La falta de regulación del período precontractual laboral en nuestro país es problemática por varias razones,¹³ pero tal vez la principal de ellas es que permite de facto la creación de un *apartheid* de trabajadores que son sistemáticamente excluidos de oportunidades laborales en igualdad de condiciones con otros candidatos. Este grupo de ciudadanos incluye, pero no se limita, a las mujeres. Pese a la laguna regulatoria que existe en este período en nuestro ordenamiento, la Corte Constitucional ofreció algunas luces sobre lo que podría ser un ejercicio regulatorio de este período. En la Sentencia T - 031 de 2021, la Corte indica la obligatoriedad y aplicabilidad de los principios de proporcionalidad y razonabilidad en los requisitos para acceder a un empleo y el cumplimiento del debido proceso en los procesos de contratación.¹⁴

Por otro lado, la propuesta de extender la licencia de paternidad para asemejar su duración a la de la licencia materna, es una medida que implícitamente espera aliviar la situación de las mujeres en el mercado laboral colombiano generando una redistribución de las labores de cuidado entre ambos progenitores. Esta medida hace parte de la tendencia global hacia un mayor igualitarismo en estas garantías y sus resultados son positivos en términos de inclusión de las mujeres en el mercado laboral. En efecto, la evidencia empírica muestra que uno de los únicos países en los cuales no se observa discriminación de género en el empleo es Suecia,¹⁵ país que se caracteriza por haber iniciado una campaña hacia la igualdad de género en las licencias parentales desde la década de 1970. Este resultado en términos de equidad de género en el acceso al empleo en Suecia es el resultado de ese esfuerzo por lograr una distribución más equitativa de las licencias a los nuevos padres y madres¹⁶.

¹² Natalia Ramírez-Bustamante, Ana María Tribín-Uribe & Julio Romero-Prieto, "Nadar contra la corriente: ser mujer, madre y empleada" en *Mucho camello poco empleo. Por qué el trabajo de las mujeres en Colombia es escaso, desvalorado y mal remunerado*, editado por: Laura Porras-Santanilla y Natalia Ramírez-Bustamante, (Bogotá, Universidad de los Andes, 2021), 28.

¹³ Natalia Ramírez-Bustamante, 2023 "Sin Ley. El vacío regulatorio de la etapa precontractual laboral en Colombia" [en prensa.]

¹⁴ Véase por ejemplo la sentencia T-031/21, Corte Constitucional.

¹⁵ Véase Ramírez-Bustamante, Tribín Uribe y Romero-Prieto, *op. cit.*

¹⁶ Caitlyn Collins, *Making Motherhood Work: How Women Manage Careers and Caregiving* (Washington: Princeton University Press, 2019), 360.

Sin embargo, como concluyeron Tribín, Vargas y Ramírez estudiando los efectos de una ampliación de la licencia de maternidad, la falta de regulación¹⁷ del período precontractual y la discriminación en el acceso al empleo que ella permite, pueden generar un efecto contrario al que se busca con la regulación. En efecto, esa investigación mostró que tras un aumento en la licencia de maternidad en Colombia, las mujeres en edad reproductiva—quienes podrían ser beneficiarias del aumento en ese período—, tuvieron peores resultados laborales que las mujeres mayores y los hombres de todas las edades. Este efecto adverso se observa, en parte, porque no hay regulación del período precontractual ni controles eficaces contra la discriminación en el acceso al empleo en nuestro país. Como resultado, las mujeres asumen todos los desincentivos en la contratación derivados del cuidado. En parte como respuesta a este resultado, se ha pensado que la ampliación de la licencia de paternidad podría redistribuir estos efectos adversos.

Ahora bien, los efectos de la ampliación de la licencia de paternidad sobre los niveles de empleo masculinos es más difícil de anticipar, en parte porque potencialmente todos los hombres podrían ser beneficiarios de la medida dada la larga vida reproductiva que tienen comparada con la de las mujeres. Sin embargo, recomendamos que dentro del articulado se incluya la obligación del Gobierno Nacional de realizar una evaluación del impacto que pueda llegar a tener la medida en los niveles de empleo por sexo y en la asunción de las labores de cuidado entre los hombres y mujeres. De esta manera se podría ver en la práctica si esta medida tuvo los efectos distributivos esperados.

Adicionalmente, la propuesta de reforma supera un obstáculo de la regulación actual y que consiste en que son los miembros de la pareja quienes actualmente deciden cómo dividir el tiempo de la licencia parental compartida¹⁸. Aunque todavía no existen estudios sobre la cantidad de hombres que han tomado esta licencia en nuestro país desde 2022, cuando la norma entró en vigencia, es plausible pensar que, dado que existe un relativo desconocimiento de esta posibilidad junto con unas normas sociales fuertes que asignan el cuidado como tarea femenina sean pocos los hombres que han aprovechado este beneficio. La licencia, tal como está incluida en la reforma, supera el principal obstáculo de la regulación actual, pues les entrega un tiempo exclusivo a los padres para su disfrute sin disminuir el tiempo de las madres.

¹⁷ Ana María Tribín-Urbe, Carriña O. Vargas, & Natalia Ramírez-Bustamante, "Unintended Consequences of Maternity Leave Legislation: The Case of Colombia.", *World Development* 122 (2019): 218-232.

<https://doi.org/10.1016/j.worlddev.2019.05.007>.

¹⁸ Tal y como lo dispone el parágrafo 4 del artículo 1 de la Ley 2114 de 2021.

2.2 Medidas enfocadas en eliminar la discriminación en contra de las mujeres durante el transcurso del contrato de trabajo

Frente a este segundo punto es interesante la incorporación del artículo 8 en el cuerpo de la reforma, ya que de manera explícita acoge el lenguaje de la Corte Constitucional y agrupa a los sujetos con estabilidad laboral reforzada¹⁹. Dentro de este artículo resaltamos el uso del sustantivo “persona en embarazo”²⁰, abriendo el reconocimiento a personas trans y de género no binario como titulares de la protección reforzada a la maternidad, dejando atrás los binarismos de género en la construcción dogmática de la disciplina laboral. Sin embargo, consideramos que debería evaluarse lo relacionado con el requisito de dependencia económica de la madre para los casos de extensión de la protección del fuero de maternidad al cónyuge o compañero permanente. Creemos que debería hacerse la salvedad de que la dependencia económica no debe ser absoluta y no únicamente se corresponda con la afiliación al Sistema General de Seguridad Social en Salud.²¹ Creemos, como sucede en temas relacionados con el análisis del mínimo vital, que debería hacerse un análisis contextual de la situación de la persona gestante para evaluar cualitativamente y no simplemente cuantitativamente si existe un alto grado de dependencia económica o no.²²

Por otro lado, el artículo 42 incluye una obligación especial para el empleador, relacionada con la inclusión de la “licencia por menstruación”. Esta medida busca que en los casos en los que la persona trabajadora sufra ciclos menstruales incapacitantes, dismenorreas o cuadros de tensión abdominal por la menstruación asociados a endometriosis ya diagnosticada, el empleador tenga que otorgar una licencia a la trabajadora para que esta se ausente del sitio de trabajo. Frente a este punto no existe claridad de quién debe asumir los costos de la ausencia de la trabajadora. Por un lado, abriría la puerta para que en los casos en los que medie una incapacidad médica el sistema de seguridad social en salud los asuma, pero también existe la posibilidad que sea un costo que deba asumir el empleador cuando no existe tal documento. Esta última

¹⁹ Véase por ejemplo las sentencias SU087/22, Corte Constitucional.; SU075/18, Corte Constitucional y SU003/18, Corte Constitucional.

²⁰ Véase por ejemplo la sentencia C-415/22, Corte Constitucional.

²¹ Sentencia T-670/17.

²² Sentencia T-581A/11.

alternativa podría generar efectos adversos sobre los niveles de empleo de las mujeres por razones similares a lo que ocurre en el caso de licencias de maternidad.

En efecto, alguna literatura ha reseñado que este tipo de medidas podrían ser mal utilizadas y reforzarían los estereotipos negativos sobre la capacidad de las mujeres para trabajar durante la menstruación,²³ mientras que otros lo ven como un punto necesario para la promoción de la igualdad de género y el reconocimiento de la importancia del bienestar en el trabajo²⁴. Es importante reseñar la experiencia comparada. Por ejemplo, países como España, Japón, Corea del Sur, Zambia y Taiwán la han implementado, pero lastimosamente no contamos con evaluaciones de impacto que ofrezcan luces sobre los efectos distributivos de este tipo de regulación.

De acuerdo con cifras para nuestro país, entre el 2021 y 2022 el 8% de las mujeres ha tenido que interrumpir sus actividades diarias por su periodo menstrual.²⁵ Este es un nuevo aspecto que resalta la importancia de la regulación del periodo precontractual, pues es previsible que este tipo de medidas puedan desincentivar la contratación de trabajadoras jóvenes que son quienes más sufren esta afección. Además, en caso de que se implemente esta medida, debería atarse su garantía a la existencia de una incapacidad médica expedida por el sistema general de seguridad social en salud de tal forma que el costo del riesgo se traslade del empleador al sistema. Esta modificación podría anticipar las repercusiones negativas para los empleadores.

²³ Sayed Qudrat Hashimy, "Legal Paradigm of Menstrual Paid Leaves Policy in India: A Jurisprudential Discourse". *Trinity Law Review*, 3, n.º 1 (2023): Doi 10.48165/Tr.2023.3.1.2; G, Bhagamma and Ramesh, Prof. (Dr.), *Addressing Menstrual Stigma: The Case for Implementing Menstrual Leave as a Legal Provision in India*. *Indian Journal of Law and Legal Research*, 5, n.º 2 (2023): <https://ssrn.com/abstract=4453458>.

²⁴ Sayed Qudrat Hashimy, "Menstrual Leave Dissent and Stigma Labelling: A Comparative Legal Discourse". *Public International Law: Human Rights Journal*, 9, n.º 144 (2023): <https://ssrn.com/abstract=4308596>; Yu Ota et al., "Relationship between somatic symptoms with menstruation and intention to leave work among university hospital nurses in Japan: a cross-sectional study," *International Archives of Occupational and Environmental Health*, n.º 96 (2023): 11, <https://doi.org/10.1007/s00420-022-01905-0>; Andrea Camila Ascanio Rincón, Andrés Samuel Márquez Castillejo & Nataly Juliana Ascanio Mantilla, "The Need for Regulation on Leaves of Absence for Public Employees Suffering from Dysmenorrhea in Colombia". *Opinión Jurídica*, 21, n.º 45 (2022): 15, <https://doi.org/10.22395/ojum.v21n45a17>.

²⁵ DANE, (2022). *Menstruación en Colombia*. https://www.dane.gov.co/files/investigaciones/notas-estadisticas/Nota-estadistica-Menstruacion-Colombia_V F.pdf

En cuanto a las otras medidas que incluye ese artículo, como lo son los permisos para los padres que deben acudir a instituciones educativas por obligaciones relacionadas con la educación de sus hijos, consideramos que son idóneas y llenan un vacío legal. Como se desprende de la lectura del actual artículo 57 del Código Sustantivo del Trabajo, los empleadores no tienen la obligación de otorgar este tipo de permisos al trabajador. Sin embargo, es importante que se fortalezca la capacidad de inspección y vigilancia del Ministerio del Trabajo para que se evite el incumplimiento de esta disposición y se sancionen los actos que se fundamenten en discriminar a los sujetos por su condición de padre o madre.

De la misma manera, es positiva la inclusión de las prohibiciones de discriminación de género en el espacio laboral y la prohibición de la imposición de tareas que pongan en riesgo a las mujeres trabajadoras en estado de embarazo. Sin embargo, es necesario que se articule con una política eficaz de vigilancia y control por parte del Ministerio del Trabajo para que efectivamente se cumplan estas disposiciones y se sancionen los actos discriminatorios en los espacios de trabajo.

Por último, dentro del tercer grupo de medidas incluimos dos de gran importancia práctica que responden a las vivencias de las mujeres trabajadoras en Colombia. La primera es la consagrada en el artículo 47 que incluye el deber de los empleadores de ofrecer mecanismos de evaluación objetiva del trabajo. Esperamos que esta disposición contribuya a cerrar brechas de género en materia salarial que padecen las mujeres a pesar de que cuentan con más años de educación que los hombres. Así, esta disposición trae criterios objetivos para evaluar la remuneración, entre los que incluye la capacidad y cualificación de la trabajadora, el esfuerzo físico y mental del empleo y las responsabilidades laborales, entre otras. Aspiramos que al existir parámetros objetivos para establecer el factor salarial dentro de la relación laboral, los empleadores eviten ofrecer salarios diferenciados que de fondo escondan una discriminación por el género del trabajador. Sin embargo, el artículo no establece medidas sancionatorias y de vigilancia para garantizar la materialidad de su cumplimiento. Aunque los rankings y procesos evaluativos de buenas prácticas son útiles, los mismos resultan insuficientes para persuadir a los empleadores de su implementación y cumplimiento.

Finalmente, la reforma incluye una medida relacionada con la jornada laboral flexible para trabajadores y trabajadoras con responsabilidades familiares. Esta regla, ya existente para el trabajo remoto, (artículo 24 de la Ley 2121 de 2021), es adecuada para responder a la realidad de las trabajadoras cuidadoras y así lograr compatibilizar su labor de cuidado

Con un trabajo formal. Como lo ha mostrado la literatura²⁶ la flexibilidad del tiempo de trabajo es un elemento estratégico para permitir que trabajadores con responsabilidades de cuidado puedan ingresar y permanecer en el mercado laboral.

2.3. Otras medidas

En lo que respecta a las dos medidas restantes, el artículo 46 se enfoca en eliminar el acoso y la violencia en el mundo del trabajo y el artículo 48 busca incorporar una disposición legal dirigida a formalizar el servicio doméstico. Las dos son normas representan avances valiosos. Por un lado, al definir el acoso y violencia en el mundo del trabajo y extenderlos tanto al trabajo subordinado, no subordinado, formal e informal, se está ofreciendo una herramienta que antes era inexistente debido a las limitaciones de la Ley 1010 de 2006 y que se mueve en la línea de los avances promovidos por la OIT.

En cuanto a las medidas relacionadas con la obligatoriedad de formalizar el trabajo doméstico creemos que son acertadas. Sin embargo, es necesario promover y consolidar un sistema de inspección y vigilancia robusto, junto con un fortalecimiento de los canales de denuncia del Ministerio del Trabajo, para que el cumplimiento no se limite frente a las integrantes de los grupos de trabajadoras organizadas, sino que se extienda también a trabajadoras no asociadas a estos colectivos.

3. Comentarios finales

El principal vacío de la reforma es que no adopta medidas para la regulación del periodo previo a la firma del contrato de trabajo, o lo que es lo mismo, una regulación de los procesos de selección de personal. La ausencia de reglas aplicables a este período genera desprotección para los trabajadores y aumenta el poder discriminatorio de los empleadores. Por ejemplo, es necesario que se incluya un capítulo que regule la etapa precontractual y los procesos de selección para las vacantes de empleo en el sector privado. También consideramos desacertado que no se incluya nada relacionado con la protección existente para la madre o padre cabeza de hogar, con lo cual se desconoce lo

²⁶ Janneke Plantenga & Chantal Remery. *Flexible working time arrangements and gender equality: a comparative review of 30 European countries* (Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2010), 119.

reseñado en las sentencias SL 696 - 2021 de la Corte Suprema de Justicia y la T-084 de 2018 de la Corte Constitucional.

En un país en el cual el 60% de los trabajadores que tienen problemas derivados de la relación laboral no hacen nada para resolverlos, se deberían tomar medidas decididas para aumentar la pedagogía en derechos laborales y su materialización, tanto para empleadores como para trabajadores, así como fortalecer y ampliar los servicios de inspección y vigilancia del empleo del Ministerio del Trabajo. En esa misma línea consideramos que es necesario evaluar una protección especial de las trabajadoras y trabajadores que instauran alguna acción legal para reclamar el cumplimiento de sus derechos durante la vigencia de la relación laboral. La posibilidad de retaliación por parte del mismo empleador, o de otros empleadores, disuade a muchos trabajadores de recurrir al Ministerio o a los jueces laborales para proteger sus derechos. Por ejemplo, consideramos que es necesario anonimizar los datos relacionados con las partes procesales dentro de los procesos judiciales ante la jurisdicción laboral que adelanten los trabajadores. Esto debería ser así, ya que con el buscador del Consejo Superior de la Judicatura los empleadores pueden buscar si los aspirantes a un empleo tienen algún litigio en materia laboral, lo cual constituye materialmente una lista negativa laboral.

Por último, como lo hemos insistido a lo largo del texto, muchas de las medidas buscan tener un efecto distributivo con el fin de conjurar las brechas de género existentes en el mercado laboral colombiano. Sin embargo, uno de los presupuestos para que efectivamente la regulación tenga efectos prácticos en el comportamiento de los actores involucrados en las relaciones de empleo en Colombia y así se reduzca la discriminación y exclusión que sufren las mujeres, es su eficacia y cumplimiento. La apuesta política de la reforma laboral en materia de género depende en gran medida de los instrumentos que se implementen para que exista una aplicabilidad real de las disposiciones normativas, que a su vez dependen de los incentivos generados en el sistema jurídico y en el sistema de inspección y vigilancia.

4. Referencias

Ascanio-Rincón Andrea Camila, Andrés Samuel Márquez Castillejo & Nataly Juliana Ascanio Mantilla, "The Need for Regulation on Leaves of Absence for Public Employees Suffering from Dysmenorrhea in Colombia". *Opinion Jurídica*, 21, n.º 45 (2022): 379-394, <https://doi.org/10.22395/ojum.v21n45a17>.

Caballero-Martínez Lucas & Omar Ernesto Castro Güiza, ¿Gozan De Trabajo Decente Las Mujeres De Los Sectores Público y Privado Del Espinal Tolima? (Tunja: Principia Iuris, 2014).

Cerquera-Losada Óscar Hernán, Cristian José Arias Barrera, & Juan Pablo Murcia Arias, "Diferencial Salarial Por Género: Un Análisis Comparativo Entre Departamentos De La Costa Atlántica Colombiana,". Revista Virtual De La Universidad Católica Del Norte, n.º 56 (2019): 109-125, <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=194259585008>.

Chávez Nelson Manolo & Héctor Ríos, "Discriminación Salarial Por Género "efecto Techo De Cristal". Caso: Siete áreas Metropolitanas De Colombia," Dimensión Empresarial 12, n.º 2 (2014): 29-45, http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1692-8563201400020000.

Collins Caitlyn, Making Motherhood Work: How Women Manage Careers and Caregiving. Washington: Princeton University Press, 2019.
DANE, (2022). Menstruación en Colombia. https://www.dane.gov.co/files/investigaciones/notas-estadisticas/Nota-estadistica-Menstruacion-Colombia_VF.pdf

Fleischer, Friederike, & Keren Marín. Atravesando la ciudad. La movilidad y experiencia subjetiva del espacio por las empleadas domésticas en Bogotá. Santiago: EURE, 2019.

G, Bhagamma & Ramesh, Prof. (Dr.), Addressing Menstrual Stigma: The Case for Implementing Menstrual Leave as a Legal Provision in India. Indian Journal of Law and Legal Research, 5, n.º 2 (2023): <https://ssrn.com/abstract=4453458>.

Godinho Delgado, Didice, "Sindicalismo latinoamericano y política de género". Friedrich-Ebert-Stiftung (2009), file:///C:/Users/agran/Downloads/06532.pdf.

Ledwith, Sue, "Gender Politics in Trade Unions. The Representation of Women between Exclusion and Inclusion". European Review of Labour and Research, 18, n.º 2 (2012): 185–199, 10.1177/1024258912439145.

Méndez Diana Marcela, "The impact of Economic liberalization on Gender equality in Colombia", *Revista CS*, n.º 15 (2015): 142-171, <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=476347227007>.

Montoya Valentina, "Uno Se Resigna a Que El Transporte Es Así": Trabajadoras Domésticas Sindicalizadas Atravesando Medellín.", *Revista CS*, n.º Especial (2019): 79-109, <https://doi.org/10.18046/recs.iEspecial.3173>.

Ota Yu, Kyoko Nomura, Junko Hirayama, Eri Maeda, Junko Komatsu, Mio Nakamura, Rouko Yamada, Hitomi Ishikawa, Teiko Kobayashi, Hideko Shirakawa, Kozo Aisaka, Mariko Ono, Haruko Hiraike, Osamu Hiraike & Hiroko Okinaga., "Relationship between somatic symptoms with menstruation and intention to leave work among university hospital nurses in Japan: a cross-sectional study." *International Archives of Occupational and Environmental Health*, n.º 96 (2023): 155–166, <https://doi.org/10.1007/s00420-022-01905-0>.

Pabón-Mantilla, Ana Patricia & Javier Orlando Aguirre-Román, "La Protección Jurisprudencial a La Maternidad En Colombia," *Diálogos De Saberes*, n.º 31 (2009): 263–282, <https://revistas.unilibre.edu.co/index.php/dialogos/article/view/1937>.

Pérez y Soto Domínguez, Alejandro & Mónica María Cortés-Gallego. *Políticas Públicas Para La Mujer En Colombia: La Doble Condición De Madre Y Trabajadora En La Legislación Del Siglo XX*. Cali, Entramado, 2012.

Pineda-Arango Javier, "Calidad Del Empleo E Inequidades De Género," *Revista CS*, n.º 1 (2008): 60-98, <https://doi.org/10.18046/recs.il.402>.

Plantenga Janneke & Chantal Remery. *Flexible working time arrangements and gender equality: a comparative review of 30 European countries*. Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2010.

Porrás-Santanilla Laura & Natalia Ramírez-Bustamante, ¿Qué sabemos sobre el trabajo de las mujeres en Colombia?, en *Mucho camello, poco empleo: por qué el trabajo de las mujeres en Colombia es escaso, desvalorado y mal remunerado*, editado por Laura Porrás-Santanilla & Natalia Ramírez-Bustamante, 29. Bogotá, Ediciones Uniandes, 2021.

Qudrat Hashimy Sayed, “Menstrual Leave Dissent and Stigma Labelling: A Comparative Legal Discourse”. *Public International Law: Human Rights Journal*, 9, n.º 144 (2023): <https://ssrn.com/abstract=4308596>.

Ramírez-Bustamante Natalia & Paola Camelo-Urrego, “Determinantes de la participación de las mujeres en el mercado laboral”, *Proyecto Quanta-Cuidado y Género*, (2021): p. 15. Disponible en: <https://cuidadoygenero.org/wp-content/uploads/2021/07/Determinantes-participacion-4.pdf>.

Ramírez-Bustamante Natalia, ““A mí me gustaría, pero en mis condiciones no puedo:” Maternidad, discriminación y exclusión: el paso del trabajo formal al trabajo informal en confección en Colombia”, *Revista CS*, n.º Especial (2019): 241-70, <https://doi.org/10.18046/recs.iEspecial.3239>.

Ramírez-Bustamante Natalia, “Cumplimiento de la regulación y conflictividad laboral en Colombia Contribución a la misión de empleo 2021”, *Borrador 3 Trabajo y Derecho*, n.º 3: (2021) 119, <https://derecho.uniandes.edu.co/sites/default/files/cumplimiento-de-la-regulacion-dic16-2021.pdf>

Ramírez-Bustamante Natalia, Ana María Tribín-Urbe & Julio Romero-Prieto, “Nadar contra la corriente: ser mujer, madre y empleada” en *Mucho camello poco empleo. Por qué el trabajo de las mujeres en Colombia es escaso, desvalorado y mal remunerado*, editado por: Laura Porrás-Santanilla y Natalia Ramírez-Bustamante. Bogotá, Universidad de los Andes, 2021, 28.

Ramírez-Bustamante Natalia, Laura Porrás-Santanilla y Lina Buchely, “¿Mujeres al margen? Estudios empíricos en trabajo y derecho”, *Revista CS*, n.º Especial (2019): 11-22. <https://doi.org/10.18046/recs.iEspecial.3653>.