
Beneficios para las pequeñas empresas frente a la Política de Empleo Inclusivo de las Mujeres en Colombia, en cumplimiento del Objetivo de Desarrollo Sostenible No. 5 de la ONU: Igualdad de Género y Empoderamiento de la Mujer

Esteifa Concepción Cermeño Lobo

Johises Arley Méndez Castro

Patricia María Payares Pereira

Corporación Universitaria del Caribe – CECAR

Facultad de Derecho y Ciencias Políticas

Programa de Derecho

Sincelejo

2022

Beneficios para las pequeñas empresas frente a la Política de Empleo Inclusivo de las mujeres en Colombia, en cumplimiento del Objetivo de Desarrollo Sostenible No. 5 de la ONU:
Igualdad de Género y Empoderamiento de la Mujer

Esteifa Concepción Cermeño Lobo
Johises Arley Méndez Castro
Patricia María Payares Pereira

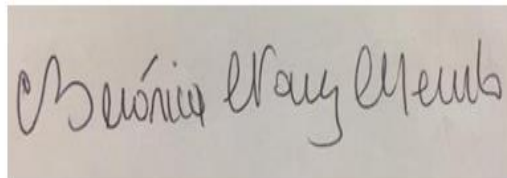
Trabajo de investigación como opción y requisito de grado para optar por el título de
Abogadas

Directora
Berónica Narváez Mercado
Doctorante en Derecho

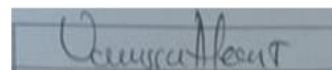
Corporación Universitaria del Caribe – CECAR
Facultad de Derecho y Ciencias Políticas
Programa de Derecho
Sincelejo
2022

Nota de Aceptación

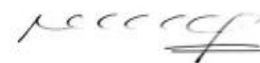
APROBADO



Director



Evaluador 1



Evaluador 2

Sincelejo, Sucre, 08 de agosto de 2022

Tabla de Contenido

Resumen	5
Abstract	6
Introducción	7
Planteamiento del Problema	9
Justificación	13
Objetivos	15
Objetivo General	15
Objetivos Específicos	15
Metodología	16
1. Marco conceptual y teórico del derecho al trabajo, empoderamiento, empleo inclusivo e igualdad de género	17
1.1. Derecho al Trabajo	17
1.2. Empoderamiento	18
1.3. Mujer	20
1.4. Igualdad de Género	21
1.5. Empleo inclusivo	22
1.6. Empresas	24
2. Política de Empleo Inclusivo frente al derecho al trabajo de las mujeres en el ordenamiento jurídico colombiano	26
2.1. Constitución Política	26
3. Beneficios de la empresa en la Ley de Primer Empleo en Colombia y su incidencia en el cumplimiento del Objetivo de Desarrollo Sostenible No. 5 de la ONU	31
3.1. Incentivos de la Ley de Primer Empleo en Colombia	31
3.2. Objetivo de Desarrollo Sostenible No 5: lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y las niñas	32
3.3 Informe sobre la aplicación de la Ley 1429 de 2010 - DIAN	35
Conclusiones	36
Referencias Bibliográficas	38

Resumen

Las políticas de empleo inclusivo representan una estrategia de formalización laboral para las mujeres y una herramienta para garantizarle a estas el derecho al trabajo en condiciones dignas y equitativas; bajo esta concepción nació la Ley de Primer Empleo que buscó crear condiciones que promuevan la empleabilidad de personas jóvenes y vulnerables que no tengan experiencia laboral, para realizar su primera vinculación al mercado laboral; por lo anterior, para motivar la vinculación se establecieron unas prerrogativas a favor del sector privado, de allí que haya sido necesario analizar los beneficios de la pequeña empresa frente a la Política de Empleo Inclusivo de las mujeres en Colombia, en cumplimiento del Objetivo de Desarrollo Sostenible (ODS) No. 5 de la Organización de las Naciones Unidas (ONU): Lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y las niñas. Para ello se planteó una investigación jurídica con un enfoque cualitativo, se determinó el marco conceptual y teórico del derecho al trabajo, empoderamiento, mujeres, empleo inclusivo, primer empleo e igualdad de género, a través de una búsqueda en bases de datos y la interpretación de la información encontrada en revistas y textos; se identificó la Política de Empleo Inclusivo y se organizó la información en fichas de análisis de textos; y, finalmente, se explicaron los beneficios de la empresa en la Ley de Primer Empleo en Colombia y su incidencia en el cumplimiento del ODS No. 5; finalmente, se identificó que el empoderamiento y la equidad laboral de las mujeres es una necesidad latente en la sociedad actual que reivindica el papel de la mujer en la sociedad y les garantiza el derecho al trabajo de acuerdo con los parámetros constitucionales, donde la ley del primer empleo es una de las iniciativas que encaminan las acciones del Estado a este objetivo y con ello al cumplimiento de sus compromisos internacionales frente a la igualdad de género, beneficiando a las pequeñas empresas.

Palabras clave: derecho al trabajo, empleo inclusivo, igualdad de género, empresa y primer empleo.

Abstract

Inclusive employment policies represent a labor formalization strategy for women and a tool to guarantee them the right to work in dignified and equitable conditions; under this concept, the First Employment Law was born, which sought to create conditions that promote the employability of young and vulnerable people who have no work experience, to make their first link to the labor market; Therefore, in order to motivate the linkage of this population to the labor market, some prerogatives were established in favor of the private sector, hence it has been necessary to analyze the benefits of the small Company with respect to the Inclusive Employment Policy for women in Colombia, in compliance with Sustainable Development Goal (SDG) No. 5 of the United Nations Organization. 5 of the United Nations (UN): Achieve gender equality and empower all women and girls. For this purpose, a socio-legal research with a qualitative approach was proposed, the conceptual and theoretical framework of the right to work, empowerment, women, inclusive employment, first employment, was determined through a search in databases and the interpretation of information found in journals and texts; the Inclusive Employment Policy was identified and the information was organized in text analysis sheets; and, finally, the benefits of the company in the First Employment Law in Colombia and its impact on the fulfillment of SDG No. 5 of the UN; finally, it was found that the empowerment and labor equity of women is a latent need in today's society that vindicates the role of women in society and guarantees them the right to work in accordance with constitutional parameters, where the First Employment Law is one of the initiatives that direct the actions of the State to this objective and with it the fulfillment of its international commitments regarding gender equality, benefiting small companies.

Keywords: right to work, inclusive employment, inclusive employment, gender equality, enterprise and first job.

Introducción

Los temas de género aún son escabrosos en la sociedad colombiana, el machismo, la desigualdad social y la inequidad ocasionan que las mujeres enfrenten mayores obstáculos en su realización personal, familiar y laboral; no obstante, el Estado está en la obligación de crear políticas públicas y construir una cultura de respeto hacia la mujer y de condiciones que le permitan ser un miembro activo de la sociedad, buscando siempre superar la brecha de género y las distintas problemáticas que enfrentan las mujeres. Aunado a lo anterior, se encuentra que la desigualdad laboral afecta en mayor medida a las mujeres, como se ha visto ut supra en las estadísticas del Departamento Administrativo Nacional de Estadísticas “las mujeres enfrentan mayores desafíos para acceder a la educación que las capacita y posteriormente para acceder a puestos de trabajo en condiciones de igualdad frente a los hombres” (DANE, 2021).

De allí que desde hace décadas la doctrina y los estudiosos de los temas de género insistan en que para superar estas desigualdades se requiere la aplicación de un enfoque de género que proteja y refuerce a las mujeres en las distintas áreas de la vida, especialmente la laboral donde se han visto mayormente relegadas a trabajos domésticos o aquellos que se consideran acorde con el “rol de mujer”, que son realmente el resultado de una sociedad misógina patriarcal que excluye a las mujeres de los puestos de poder y decisión, como los directivos en las empresas. Por lo anterior, el sector empresarial no debería ser ajeno a esta problemática y a la necesidad de reivindicar el rol de la mujer en la sociedad y sus compromisos con los Derechos Humanos, la igualdad de género y el empoderamiento de la mujer, especialmente aquellas mujeres que tienen una vulnerabilidad más acentuada, como es el caso de las madres cabeza de hogar, las mujeres jóvenes o las mujeres mayores.

Este compromiso se considera debe ir más allá de la búsqueda de un beneficio de ley como los que la Ley del Primer Empleo consagra, sino que debe enfocarse desde la Responsabilidad Social Empresarial misma, siendo una iniciativa revolucionaria e innovadora en el ámbito privado, pues todas las cargas no pueden ser para el Estado, el mercado laboral está influenciado e incluso controlado por las corporaciones o empresas, de allí que estas tengan mayor poder para cambiar las malas prácticas de género que se han presentado y puedan apoyar al Estado en el diseño e

implementación de políticas públicas acordes con los ODS. Informó el Departamento Administrativo Nacional de Estadística que:

La tasa de desempleo que se registró en Colombia en el mes de diciembre del año 2020 fue del 13,4 %, mientras que la tasa de ocupación fue del 53,4 %, lo que significó un aumento del desempleo y una disminución en la ocupación nacional de las personas, de la misma forma, señaló esta entidad que el desempleo en el país durante todo el año 2020 fue en total del 15,9 % (DANE, 2020)

Ante esta condición del mercado laboral nacional, las estrategias para aumentar la empleabilidad y disminuir así la pobreza y demás problemáticas que se desprenden del desempleo, es una necesidad latente y actual que debe organizarse y desarrollarse en el año 2021 para mejorar la calidad de vida de los habitantes del país. Al mismo tiempo, el desempleo que enfrentaban las mujeres en Colombia durante el trimestre septiembre – noviembre del año 2020 era del 19,6 %, porcentaje mucho mayor que el representado por los hombres, que fue del 10,9 %; demostrando la mayor afectación que tienen las mujeres frente a esta problemática. En igual forma, el DANE resaltaba que “las mujeres jóvenes, que son aquellas que tienen entre 14 y 28 años de edad, representaban el 46,4 % de las personas desocupadas en el país, estadística que superaba el 40,5 % que representaban los hombres jóvenes desocupados” (DANE, 2021)

En concordancia con lo anterior, una de las políticas de empleabilidad que son imprescindibles en la actualidad, son las referidas al empleo inclusivo de mujeres jóvenes al mercado laboral, ya que estas se encuentran mayormente afectadas por el desempleo y quedan mayormente expuestas a las consecuencias socio – económicas que esta problemática conlleva, por ser históricamente asociadas a la expresión “sexo débil” y a las desigualdades laborales que persisten en las sociedades actuales. En lo concerniente a la Ley del Primer Empleo, si bien esta se orienta a la vinculación laboral de jóvenes, requiere que se acompañe de políticas públicas en todos los órdenes para materializarla en la praxis, ya que, los solos beneficios tributarios que prevé no garantizan su efectividad en el mercado laboral colombiano, especialmente en estos momentos de crisis que ha creado la pandemia por Covid-19 y el establecimiento de cuarentenas para hacer frente a esta.

Planteamiento del Problema

El trabajo se ha reconocido en Colombia como “un derecho que debe ser garantizado en condiciones dignas y justas, además de ser una obligación social especialmente protegido y a cargo del Estado” (Asamblea Nacional Constituyente, 1991), ya que como derecho humano de tercera generación, dentro del grupo de derechos económicos, sociales y culturales, se encuentra amparado por varios tratados internacionales que integran el bloque de constitucional, otorgándole una protección constitucional amplia que incluye la garantía de trabajar en condiciones dignas, que este regida dicha actividad por los principios mínimos laborales y la garantía de una contraprestación que se ajuste a la cantidad y calidad de trabajo realizado, es por ello que la Corte Constitucional colombiana le ha reconocido una triple dimensión:

Por una parte lo considera un valor que funda el Estado Social de Derecho, de acuerdo con el preámbulo y el artículo 1° constitucional, ya que orienta las políticas públicas del Estado como directriz de las condiciones dignas y justas de los distintos oficios y profesiones; es también un principio dirigente del ordenamiento jurídico dado que impone unos límites al legislador en la regulación del trabajo de acuerdo con el artículo 53 superior e informa la estructura social; y, en tercer lugar es un derecho fundamental y un deber social que debe ser garantizado progresivamente como derecho de tercera generación (Corte Constitucional, 2014)

En otro orden de ideas, se tiene que la educación superior en Colombia en sus niveles de técnico profesional, tecnológico y profesional “para el año anterior registró 2.396.250 estudiantes matriculados, lo que se consideró una disminución del 1.8% respecto a las matrículas registradas en el año 2018; registrándose además que el 52,2% de esta cobertura la compusieron los jóvenes” (Ministerio de Educación Nacional, 2020). Ante estas estadísticas señala el Ministerio de Educación que las variaciones en las tasas de formación en educación superior obedecen a los cambios demográficos en el país, las nuevas tendencias de formación, las nuevas exigencias del mercado laboral, los nuevos estilos de aprendizaje que van más acordes con las dinámicas sociales actuales, entre otros.

De igual manera, dentro de las estadísticas de estudiantes de educación superior se ha registrado que:

El 52,7% son mujeres, es decir, que 1.262.509 mujeres se forman en las instituciones de educación superior; mientras los niveles de formación arrojan que del total de estudiantes 6.572 cursan un doctorado, mientras la maestría la realizan 64.282 estudiantes, 5.162 cursa una especialización médico quirúrgica, 125 estudian una especialización técnico profesional, 27.311 se especializan tecnológicamente, 84.185 estudiantes realizan una especialización universitaria, 81.805 estudiantes hacen parte de la formación técnica profesional, 574.730 se forman en el nivel tecnológico y 1.552.078 en nivel profesional universitario; así mismo, se registra que el 50,6% de los graduados en 2019 son mujeres, dicho en otras palabras, fueron 284.093 mujeres las graduadas de educación superior (Ministerio de Educación, 2020)

Estas mujeres se preparan arduamente pero posteriormente su futuro laboral es incierto por las problemáticas de género que rodean al trabajo femenino, presentándose problemáticas como el techo de cristal o de concreto. Asimismo, se debe tener en cuenta que el empoderamiento de las mujeres es una de las principales necesidades de las sociedades actuales, así lo ha reconocido la Organización de las Naciones Unidas al establecer como Objetivo de Desarrollo Sostenible No. 5 Lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y niñas, ya que registra que:

Aunque hay más mujeres que nunca en el mercado laboral, todavía hay grandes desigualdades en algunas regiones, y sistemáticamente a las mujeres se les niegan los mismos derechos laborales que tienen los hombres. La violencia y la explotación sexual, la división desigual del trabajo no remunerado -tanto doméstico como en el cuidado de otras personas- y la discriminación en la toma de decisiones en el ámbito público son grandes obstáculos que aún persisten (Naciones Unidas, 2016)

De lo anterior se puede extraer la necesidad de mejorar las condiciones laborales de las mujeres para lograr un goce efectivo de sus derechos y la superación de las problemáticas y flagelos que hoy día enfrentan; especialmente cuando a través de la historia al ser considerada el

sexo débil se le han sustraído dichos derechos, limitado su acceso a la participación como ciudadanas y sujetos de derechos, y relegada a las tareas domésticas durante siglos privándolas de del acceso al mercado laboral o a ciertos oficios o profesiones.

De igual manera, el acceso a la educación ha sido un derecho luchado por las mujeres, específicamente la educación superior como una capacitación para el trabajo en condiciones de igualdad ante los hombres, de allí que garantizar su inclusión en el mercado laboral una vez culminados sus estudios es una forma de garantizarle el aprovechamiento de dichos estudios y una fuente de ingresos para su manutención y la de sus familias, las mujeres han demostrado ser una fuerza laboral importante y como tal debe estar protegida de flagelos como el llamado techo de cristal que le impide recibir la misma remuneración que un hombre recibe por el mismo trabajo realizado, problemáticas que han sido ampliamente estudiadas, visibilizadas y por las que se ha trabajado para lograr su erradicación.

Por otra parte, señalaba el Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE) que según sus estadísticas en Colombia:

Hay más de 10 millones de jóvenes, donde 5,43 millones son mujeres y 5,55 millones son hombres, estableciendo que las mujeres jóvenes representan el 21,1 % de la población nacional, sin embargo, resultaba alarmante que el 33,3 % de la población juvenil colombiana no laboraba o estudiaba y la tasa de ocupación respecto a las mujeres jóvenes era solo del 42,3 % y la tasa de desempleo era del 34,5 % para el trimestre julio – septiembre de 2019 (DANE, 2020)

Ante estas cifras de desempleo las estrategias para ocupar a la población joven en Colombia es una necesidad latente, como una forma de brindar herramientas para mejorar la calidad de vida y la dignidad humana de esta población, mejorando también la economía nacional, especialmente frente a las mujeres que son sujetos vulnerables y de especial protección constitucional, para lo cual la nueva Ley del Primer Empleo en Colombia estableció unas prerrogativas en favor del sector privado para promover la vinculación laboral de las mujeres jóvenes sin experiencia en el país, por lo cual nació el interrogante respecto a ¿Cuáles son los Beneficios para las Pequeñas Empresas

frente a la Política de Empleo Inclusivo de las mujeres en Colombia, en cumplimiento del Objetivo de Desarrollo Sostenible No. 5 de la ONU: Igualdad de Género y Empoderamiento de la Mujer?

Por último, cabe mencionar que la pandemia actual del Covid-19 ha causado afectación especial en el mercado laboral, de allí que la necesidad de implementar políticas públicas de empleo sea inmediata, máxime frente a la mujer que ha recibido un impacto más significativo como resultado de las desigualdades sociales y laborales que enfrenta.

Justificación

La presente investigación se erige como una importante revisión documental de los beneficios para las Pequeñas Empresas frente a la Política de Empleo Inclusivo de las mujeres en Colombia, en cumplimiento del Objetivo de Desarrollo Sostenible No. 5 de la ONU, con la finalidad de visibilizar la necesidad de garantizar el acceso al mercado laboral a las mujeres como una forma de superar las brechas de desigualdad social y laboral y como una estrategia de empoderamiento de la mujer, reivindicando su papel en la sociedad y sus derechos fundamentales y laborales.

De igual manera, es de vital importancia que los abogados, estudiantes de derecho, juristas, y demás practicantes de esta profesión conozcan las políticas de empleo inclusivo y la Ley del Primer empleo para trabajar por mejorar las condiciones laborales de las mujeres, sus derechos y la materialización de las políticas públicas que le permitan desarrollarse en la sociedad y gozar sus derechos con plenitud, además, permitirá realizar investigaciones más profundas en el área y propender por el empoderamiento de todas las mujeres.

Dentro de este orden de ideas, este estudio se erige además como un importante análisis en el estado de cumplimiento de obligaciones internacionales del Estado, ya que el empoderamiento de la mujer y la superación de las desigualdades de género es uno de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) que la comunidad de las Naciones Unidas se ha establecido y que Colombia debe desarrollar, y de igual forma, brindará una perspectiva jurídica y académica de la importancia y las estrategias que deberían implementarse para el cumplimiento de dicho ODS. Aunado a lo anterior, es de gran relevancia revisar la protección que se da al derecho al trabajo con la finalidad de superar la desigualdad de género que existe en la sociedad, además servirá para incentivar el ingreso de capital humano joven a los mercados laborales y propiciar la ocupación de mano de obra calificada.

Por último, en los aspectos metodológicos esta investigación brindará un ejemplo de las investigaciones propias del paradigma interpretativo con corte transversal, mismas que son muy utilizadas en las investigaciones de las ciencias sociales y del derecho, por lo que este trabajo

brindará herramientas a quienes deseen replicar este método de investigación en sus propios trabajos.

Objetivos

Objetivo General

Analizar los beneficios para las pequeñas empresas frente a la Política de Empleo Inclusivo de las mujeres en Colombia, en cumplimiento del Objetivo de Desarrollo Sostenible No. 5 de la ONU: Igualdad de Género y Empoderamiento de la Mujer.

Objetivos Específicos

- 1- Determinar el marco conceptual y teórico del derecho al trabajo, empoderamiento, mujeres, igualdad de género, empleo inclusivo, empresas e igualdad de género.
- 2- Identificar la Política de Empleo Inclusivo frente al derecho al trabajo de las mujeres en el ordenamiento jurídico colombiano y los Objetivos de Desarrollo Sostenible en el marco del bloque de constitucionalidad.
- 3- Estudiar la Ley de Primer Empleo y su incidencia en el cumplimiento del Objetivo de Desarrollo Sostenible No. 5 de la ONU y los beneficios para el sector privado, particularmente para las pequeñas empresas.

Metodología

Estamos frente a una investigación de tipo jurídica donde se realiza un estudio del derecho como sistema de conocimientos, en este caso lo constituye la Ley de Formalización y Generación de Empleo, que es indispensable para comprender las ciencias jurídicas como prácticas sociales, ya que las relaciones jurídicas son en sí una forma de relación social, además, los resultados se alcanzaron mediante un “conjunto de actividades tendientes a la identificar, individualizar, clasificar y registrar las fuentes de conocimiento de lo jurídico en sus aspectos sistemáticos, genético y filosófico.” (Sánchez, 1991). En concordancia con lo anterior, esta investigación constituye un estudio descriptivo del paradigma interpretativo de la investigación, este paradigma permite la reflexión desde la observación de la realidad de los sucesos, para ello se hará una “rigurosa descripción contextual de estas situaciones que posibilitan la intersubjetividad en la captación de la realidad, a través de una recogida sistemática de los datos que admite el análisis descriptivo” (Ricoy, 2006)

Por otra parte, esta se ubica en el enfoque cualitativo ya que tiene por “objeto es el desarrollo de conceptos que ayuden a comprender los fenómenos sociales”, (Martínez V. , 2013) de allí que se analicen los beneficios de la pequeña empresa frente a la Política de Empleo Inclusivo de las mujeres en Colombia, en cumplimiento del Objetivo de Desarrollo Sostenible No. 5 de la ONU; para ello se utilizaran como fuentes secundarias los artículos de revista, libros, sentencias, leyes y demás documentos reflexivos e interpretativos que tratan la temática abordada.

Finalmente, para alcanzar el objetivo general se determinó el marco conceptual y teórico del derecho al trabajo, empoderamiento, mujeres, empleo inclusive, primer empleo, a través de una búsqueda en bases de datos y la interpretación de la información encontrada en revistas y textos; se identificó la Política de Empleo Inclusivo frente al derecho al trabajo de las mujeres en el ordenamiento jurídico colombiano mediante la organización de información en fichas de análisis de textos; finalmente, se explicaron los beneficios de las pequeñas empresas en la Ley de Primer Empleo en Colombia y su incidencia en el cumplimiento del Objetivo de Desarrollo Sostenible No. 5 de la ONU donde se interpretó el contenido de la ley y se relacionó con esta entidad.

1. Marco conceptual y teórico del derecho al trabajo, empoderamiento, empleo inclusivo e igualdad de género

1.1. Derecho al Trabajo

Alberto Trueba define el derecho al trabajo como “un grupo de instituciones, normas y principios que salvaguardan a las personas que viven de sus esfuerzos físicos o intelectuales, además de dignificarlos y socializarlos” (Trueba, 1981). De esta concepción se desprende que el trabajo es una condición imprescindible para la vida en sociedad por su rol socializante, además, se relaciona directamente con la dignidad humana, ya que exalta la condición humana al brindar herramientas para el desarrollo integral del ser humano. Por otro lado, para Rafael Caldera el derecho al trabajo lo constituye:

El cúmulo de normas jurídicas que regulan la actividad social de trabajar, respecto a la actividad en sí, como a los sujetos que forman la relación laboral; procurando siempre mejorar las condiciones de trabajo de las personas para garantizar que se prestación se haga en condiciones dignas- (Caldera, 1969)

De igual manera, observamos como la Constitución Política colombiana ha reconocido en su artículo 25 “el trabajo como un derecho y como una obligación social que debe ser especialmente protegido por el Estado, por lo tanto, toda persona goza de la libertad para escoger su profesión u oficio” (Asamblea Nacional Constituyente, 1991). Mientras que, respecto a los principios mínimos fundamentales de este derecho, consagra que son:

1. Igualdad de oportunidades;
2. Remuneración mínima, vital, móvil y proporcional;
3. Estabilidad laboral;
4. Irrenunciabilidad de los beneficios laborales;
5. Situación más favorable;
6. Primacía de la realidad sobre las formas;
7. Garantía de la seguridad social;
8. Capacitación, adiestramiento y descanso; y,

9. Protección especial a la mujer, a la maternidad y a los menores de edad.
(Asamblea Nacional Constituyente, 1991)

Es prudente advertir que la Corte Constitucional ha desarrollado la naturaleza del trabajo a la luz del texto de la Constitución Política de 1991, ya que es en esta donde se le reconoce un triple rol:

Por un lado es un valor que da origen al mismo Estado Social de Derecho, y que por ello es una directriz para los poderes públicos; por otro lado, es un principio rector del ordenamiento jurídico, lo que se traduce a que es una limitante del actuar del Estado mismo y a su vez un criterio que estandariza ciertas condiciones para la realización de este; pero, además es un derecho humano que por su carácter de fundamental está protegido por los mecanismos constitucionales, y, al ser un derecho de tercera generación, impone al Estado el deber de mejorar continuamente su desarrollo para que más personas accedan a un goce efectivo del mismo. (Corte Constitucional, 2014)

Es así, como el trabajo debe entenderse como “una actividad útil de las personas que les permite producir bienes y servicios para satisfacer sus necesidades personales y sociales, creando a la vez valores materiales y espirituales” (Molina, 2005).

1.2. Empoderamiento

El empoderamiento se relaciona con el desarrollo y las transformaciones que experimentan las comunidades, de allí que la psicología comunitaria haya abordado el estudio de sus conceptos y sus perspectivas; particularmente, Carmen Silva y María Loreto Martínez interpretan el empoderamiento como:

Un valor que implica un cambio social, ya que interviene en las comunidades para brindar apoyo, fortalecer sus competencias y promover el bienestar de sus integrantes, es por ello por lo que el empoderamiento se enfoca en las personas, para que estas. Como individuos y como parte de una comunidad, sean capaces de tomar el control de sus vidas, adoptar decisiones frente a sus problemas y vivir en plenitud (Silva & Loreto, 2004)

Por otro lado, el empoderamiento también constituye un proceso cognitivo, afectivo y conductual donde las personas, las comunidades, organizaciones o colectivos aprenden a ponerse metas comunes, trabajan por estas y logran asumir el control de sus vidas y sus realidades. Este proceso se lleva a cabo mediante la explotación de las fortalezas de cada individuo, los sistemas sociales de ayuda y las políticas de cambio social que impulsan las capacidades del grupo o individuo. Adviértase que, el concepto empoderamiento se ha nutrido desde varias áreas del conocimiento con el transcurrir del tiempo, logrando que en la actualidad se reconozca como un proceso de inclusión en la toma de decisiones de las personas o sectores sociales históricamente excluidos, por lo cual, se relaciona con las dinámicas en las que opera el poder y en el despertar o toma de consciencia por parte de dichos individuos y comunidades. Asimismo, el empoderamiento “constituirá una importante expresión de libertad que permite a los individuos tener el control de sus capacidades y de las decisiones que los afectan” (Álvarez et al., 2015)

Añádase a este concepto, la perspectiva multinivel de agregado social, por un lado, individual, que procura incentivar las capacidades de la persona para que se integre en el grupo sociopolítico de su comunidad, es decir, logre una participación efectiva en las actividades políticas y sociales que le permitan ejercer control; en segundo lugar, en el nivel organizacional, se encuentran la organización como contexto de vida de los individuos, y el empoderamiento sería el proceso de fortalecimiento de dicha organización, para la creación de una identidad grupal y la capacitación para el liderazgo colectivo. Por último, en el nivel comunitario las comunidades se clasifican como “empoderados o empoderadoras, trabajando por brindar espacios y herramientas que permitan a los individuos participar social y políticamente en la toma de decisiones” (Zimmerman, 2000). Son componentes del empoderamiento:

1. Psicológico: Está formado por las capacidades intrapersonales que interactúan con el control sociopolítico del liderazgo y la participación.
2. Cognitivo: En este el individuo comprende su entorno para lograr el control de los sistemas sociopolíticos.

3. De comportamiento: Es uno de los más importantes componentes del empoderamiento, ya que se trata de adoptar acciones o posturas tendientes a influir en el ambiente social y político del individuo o la comunidad.

4. Relacional: Este último, relacionado también con la psicología del individuo, es el que permite transformar el entorno sociopolítico desde las capacidades del individuo o la comunidad, de allí que requiera la competencia colaborativa de los sujetos empoderados o a empoderar (Banda et al., 2015)

De los anteriores conceptos, se tendrá por empoderamiento el proceso de fortalecimiento de la persona humana, las organizaciones y las comunidades, enfocado brindarles capacidades y herramientas para tener el control de sus vidas, en permitirles adoptar las decisiones que les concierne y les afecta, acceder a los espacios sociopolíticos de participación y desarrollar objetivos grupales o individuales para su desarrollo integral.

1.3. Mujer

Teniendo en cuenta las discusiones actuales entorno a la identidad de género y el concepto de ser mujer, es importante recordar que para el feminismo post estructuralista no se puede definir a la mujer ya que sería una forma de estereotipar y de encasillar a esta. Por ello se ha establecido que “solo pueden llegarse a aproximaciones teóricas que exalten la importancia de esta y les permitan recuperar su esencia y protagonismo en las sociedades” (Ramírez, 2008). Aunque en otro sentido, “recurrir a la tradicional definición de la mujer por su sexo anatómico y su capacidad procreativa” (Collazo, 2005) no es aceptable en el mundo contemporáneo, desarrollado y globalizado donde se pugna por ampliar el espectro de protección de los derechos humanos e incluir a los grupos históricamente o recientemente estigmatizados; por ello, es viable reconocer que:

Ser mujer en la actualidad no es fácil, muchas de las mujeres actuales han incorporado a su identidad, la independencia económica, la autonomía y su “ambición” personal dentro de su proyecto profesional. Es decir, muchas mujeres en la actualidad están incorporadas al mundo profesional, sintiéndose seres humanos plenos (Fajardo et al., 2005)

Ahora bien, si ser mujer no es sencillo en la actualidad e históricamente los colectivos femeninos han tenido que luchar por el reconocimiento, promoción y respeto a los derechos de la mujer, y cuyas luchas han sido “ágrafa, que no se ha valorado ni difundido suficientemente en el patriarcado” (Lorenzo, 2003), hablar de un primer empleo para la mujer es todo un reto, ya que con la expresión de primer empleo, se hace referencia a la primera vinculación laboral que tienen los jóvenes, la cual se caracteriza por procurar la superación de “la principal barrera de empleabilidad juvenil es la falta de experiencia laboral” (Portafolio, 2020) y si se le suma que son mujeres jóvenes y sin experiencias las que buscan la empleabilidad, el panorama se vuelve más árido y desierto.

1.4. Igualdad de Género

La desigualdad social que ha afectado a través de la historia y de forma diferencial a las mujeres y niñas ha creado la necesidad del concepto de igualdad de género, donde se busca erradicar la desigualdad que no es propia de la naturaleza los géneros, sino que nace de la desigualdad social y política que se ha cimentado en las sociedades bajo el machismo y la hegemonía del patriarcado. Así las cosas, se entenderá por igualdad de género “la existencia de una igualdad de oportunidades y de derechos entre las mujeres y los hombres en las esferas privada y pública que les brinde y garantice la posibilidad de realizar la vida que deseen” (Organización de las Naciones Unidas para la Educación la Ciencia y la Cultura, 2014, pág. 104), enfocándose así en la reivindicación de la mujer y su rol tanto en la vida pública como privada.

UNICEF por su parte ha considerado que la igualdad de género es “que mujeres, hombres, niñas y niños deban gozar, por igual, de los mismos derechos, recursos, oportunidades y protecciones”, (Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia, 2019) siendo este un concepto transversal que se ha venido utilizando en los ordenamientos jurídicos para crear normas que promuevan y materialicen este derecho a la igualdad, como es el caso de la Ley 581 de 2000 que garantizó la participación de la mujer en los niveles de decisión de las diferentes ramas y órganos del poder público a través de mecanismos que obligan a las autoridades a dar “a la mujer la adecuada y efectiva participación a que tiene derecho en todos los niveles de las ramas y demás órganos del poder público.” (Congreso de Colombia, 2000)

Finalmente, se encuentra en la doctrina que, dado que la desigualdad de género nace de las carencias de la población ante la insistencia de posibilidades sociales y se enmarcan en las costumbres sociales, se hace necesario aplicar un enfoque de género para que las mujeres asuman nuevos roles en la sociedad, ya sea en lo familiar, cultural, las ciencias, entre otras, ya que así se elimina la discriminación y se construye la igualdad donde hombres y mujeres sean “personas iguales en oportunidades, formadas de la misma manera y con los mismos derechos y dignidad, y entren al mercado y la vida social, marcada por prácticas sociales, naturales y no reguladas” (Ganga et al., 2014).

1.5. Empleo inclusivo

El empleo inclusivo entendido como “la vinculación de población vulnerable al mercado laboral a través de empleos formales y estables, es uno de los mecanismos que permiten que las personas con más dificultades para emplearse alcancen niveles significativos de movilidad social” (Fundación Corona, ANDI y USAID, 2018), es reconocido por el sector de empresarios como:

Una herramienta que mejora el trato hacia las poblaciones vulnerables y les permite a quienes forman parte de estos grupos el ingresar al mercado laboral de acuerdo con las capacidades del trabajador y las necesidades de los empleadores; lo que general desarrollo en las regiones y supera la brecha de desigualdad social en esta (Fundación Corona, 2016).

Aunado a lo anterior, esta estrategia además de promover la empleabilidad de las personas con capacidades diversas y que enfrentan grandes obstáculos en la inserción laboral, o población vulnerable conceptualizada como:

Grupos de personas que tradicionalmente han enfrentado barreras para insertarse al mercado laboral formal como: jóvenes, personas en proceso de reintegración, mujeres, población afrodescendiente e indígena, víctimas del conflicto armado, fuerza pública retirada, personas en condición de pobreza y personas con discapacidad (Fundación Corona, ANDI y USAID, 2018)

El cual sirve para:

Optimizar la cualificación profesional del personal de trabajo, mejorar la experiencia profesional de estas personas en condición de vulnerabilidad y se erige como un apoyo para estos en su cruzada por un empleo digno, permanente y de calidad en el sector empresarial ordinario (Martínez-Rueda et al., 2019)

Como se ha venido diciendo, se puede asumir que el concepto de empleo inclusivo hace referencia a “la vinculación de personas al mercado laboral formal, es uno de los mecanismos que permite que poblaciones vulnerables puedan alcanzar niveles significativos de movilidad social.” (Fundación ACDI/VOCA LA & Cámara de Comercio de Bogotá, s.f). Por otra parte, al hablar de trabajo es necesario partir de que el trabajo se encuentra protegido jurídicamente por considerarse que “es un derecho humano consagrado, tanto en su dimensión individual como colectiva, en múltiples instrumentos del sistema internacional de los derechos humanos” (Molina, 2006). De esta definición se extrae que el trabajo es un derecho humano, específicamente uno de tercera generación, es decir, hace parte de los conocidos Derechos Económicos, Sociales y Culturales.

Hay que advertir que la Organización Mundial del Trabajo OIT señaló al Programa Empresarial de Promoción Laboral para Personas con Discapacidad como un “gran avance en la inclusión de personas en debilidad manifiesta, específicamente con discapacidad, lo que permitió la participación de esta población históricamente excluida en el mercado laboral tanto público como privado, incentivando el crecimiento económico, el desarrollo y el consumo” (Organización Internacional del Trabajo, 2017); además, resaltó que este modelo inclusivo:

Es un elemento fundamental en su consolidación como Buenas prácticas en inclusión laboral de personas con discapacidad, así mismo facilita el intercambio de experiencias a nivel nacional e internacional en donde las lecciones aprendidas en este tipo de procesos sirven en doble vía, tanto para enriquecer las propias iniciativas como servir de referente para otros países (Organización Internacional del Trabajo, 2017)

En última instancia, es importante resaltar la necesidad de incentivar el trabajo decente e inclusivo, así como la creación de nuevos empleos y la vinculación de jóvenes al mercado laboral, para lograr superar las inequidades y desigualdades que padecen las personas en Colombia, para

ello la empresa privada tiene un gran compromiso en la superación de estos obstáculos y la realización plena del empleo para todas las personas.

1.6. Empresas

El concepto empresa no es inequívoco en la doctrina sino que se encuentran múltiples acepciones para esta, partiendo de que son llamadas empresas, corporaciones u organizaciones, de allí que normalmente el término haga referencia a las organizaciones del sector privado que suministran bienes o servicios, sin embargo, algunos abordajes de este término han llevado a consagrar que la empresa es “un organismo formado por personas, bienes materiales, aspiraciones y realizaciones comunes para dar satisfacciones a su clientela” (Romero, 1997) o, como afirma Andrade, es “la entidad formada con un capital social, y que aparte del propio trabajo de su promotor puede contratar a un cierto número de trabajadores. Su propósito lucrativo se traduce en actividades industriales y mercantiles, o la prestación de servicios” (Andrade, 2006).

Mientras que en el ordenamiento jurídico colombiano es el Código de Comercio el encargado de definirla como aquella donde la “actividad económica está organizada para la producción, transformación, circulación, administración o custodia de bienes, o para la prestación de servicios. Dicha actividad se realizará a través de uno o más establecimientos de comercio” (El Presidente de la República de Colombia, 1971). Es por lo anterior que las empresas son un sector clave para el desarrollo, donde “la organización de elementos humanos, materiales, técnicos y financieros, proporciona bienes o servicios a cambio de un precio que le permite la reposición de los recursos empleados y la consecución de unos objetivos determinados” (García, Casanueva, Ganaza, & Alonso, 2000). Dicho en otras palabras, las corporaciones están conformadas por personas, objetivos, metas, bienes materiales, recursos técnicos y financieros que se utilizan en la producción y transformación de las materias primas para ofrecer bienes y servicios en el mercado, los cuales tienen como fin último la satisfacción de las necesidades de las personas.

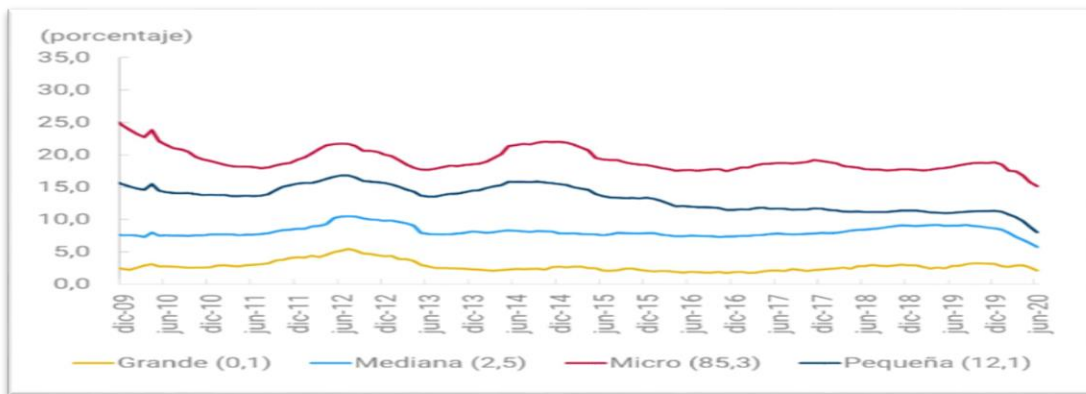
El sector empresarial es el principal generador de empleo, pero para contribuir a una sociedad más equitativa, con resultados positivos para la empresa, es necesario implementar acciones antes, durante y con posterioridad a los procesos de contratación e incorporación laboral. La generación de empleo inclusivo no busca contratar trabajadores que no aporten a la

productividad de la empresa. Por el contrario, lo que se busca es “aprovechar las potencialidades de las personas que tradicionalmente han estado excluidas del mercado laboral para que su trabajo sea rentable para las empresas. La meta es buscar personas idóneas para los cargos idóneos” (Fundación Corona, 2016)

La Ley de Formalización y Generación de Empleo es aplicable a las pequeñas empresas colombianas y los emprendimientos de mujeres que deseen formalizarse mediante la constitución de una empresa, recordando que son pequeñas empresas aquellas que cuentan con un máximo de 50 trabajadores y con activos que no superen los 5 mil salarios mínimos, por ello es importante señalar que las estadísticas empresariales colombianas muestran un aumento en la constitución de empresas, ya que las microempresas en Colombia registran un crecimiento del 10,6%, pues en 2020 existían 276.891 y en 2021 ya se habían constituido como tal 306.140 empresas, mientras que las pequeñas empresas crecieron un 1,5% al pasar de 68 empresas a 69. (Red de Cámaras de Comercio, s. f). Así las cosas, la necesidad de promover los beneficios de la Ley 1429 de 2010 está en las estadísticas de formalización empresarial y laboral, ya que esta ley garantiza un mínimo de vinculación laboral de 50 empleados, con la inclusión de mujeres, pues existe un decrecimiento en la creación de pequeñas empresas, como se muestra a continuación:

Figure 1

Estadísticas de creación de empresas por tamaño. Fuente: Banco de la República.



Fuente: tomado de: (Banco de la República, 2021)

2. Política de Empleo Inclusivo frente al derecho al trabajo de las mujeres en el ordenamiento jurídico colombiano

2.1. Constitución Política

Partiendo de que la Constitución Política de Colombia prevé que “el Estado protegerá especialmente a aquellas personas que por su condición económica, física o mental, se encuentren en circunstancia de debilidad manifiesta” (Asamblea Nacional Constituyente, 1991) y que de acuerdo con lo dicho ut supra, las mujeres jóvenes actualmente se encuentran en una circunstancia de debilidad manifiesta, además de ser uno de los grupos vulnerables, por las tasas de desempleo que enfrenta, de allí que, procurar su vinculación al sector formal del mercado laboral sea una de las prioridades que tiene el gobierno en todos sus órdenes. Hoy en día, el Gobierno Nacional ha diseñado esquemas para mejorar la intermediación laboral para que las personas que buscan trabajo logren insertarse al mercado laboral formal y para que las empresas puedan encontrar personal idóneo de acuerdo con sus necesidades.

La articulación entre las empresas y los centros de empleo permitirá definir las competencias requeridas para un cargo, acompañar a la población que requiere fortalecer sus competencias y promover la inclusión laboral de las poblaciones con mayores brechas. En función de lo planteado, desde el año 2019 se ha alertado que las condiciones laborales de las mujeres en Colombia se ven impregnadas por el desempleo, la informalidad, el subempleo y las brechas de desigualdad laboral, que las deja con salarios inadecuados, sin autonomía económica, con empleos no dignos, con desigualdad salarial y discriminadas en ciertas áreas, ya que continuaba:

La tendencia de la participación de las mujeres en actividades económicas históricamente feminizadas, como en el sector servicios comunales y sociales con un 66,3%; intermediación financiera con el 57,5% y en comercio, hoteles y restaurantes con un 50,8%, lo que refleja una visión social de la función de cuidado asignado a las mujeres expresada en el mundo laboral, con el agravante de que dos de estos tres sectores presentan altas tasas de informalidad (43,2%, 18,2% y 78,3%, respectivamente) (AIL, 2019)

Cabe considerar que las condiciones para las mujeres en el área rural son aún más difíciles y marcadas por la informalidad y el machismo, ya que la falta de diversificación del mercado laboral de este tipo de zonas, y muchas veces el nivel de escolaridad de las mujeres, les impide acceder a puestos de trabajo formal que les garantice los recursos suficientes para satisfacer sus gastos y los de sus familias, ya que, se advierte que el rol cuidador de la mujer en las sociedades se traduce en muchos casos a que sean estas quienes estén a cargo de sus familias o sean cabeza de sus hogares. Respecto a esta doble condición, de madre y trabajadora, se había dicho con anticipación que:

Los Estados deben procurar desde sus legislaciones y políticas se promueva la globalización equitativa del trabajo decente, para que las mujeres puedan ser incluidas al mercado laboral y puedan participar en las dinámicas socio – económicas de sus comunidades en condiciones de igualdad a los hombres y teniendo especial atención a su doble rol (Pérez & Cortés, 2012).

En este orden de ideas, antes de la Pandemia por Covid-19, el Gobierno Nacional reconocía la importancia de la fuerza laboral que representan las mujeres en Colombia para el crecimiento económico del país, de allí que Andrés Uribe, viceministro de Empleo y Pensiones, afirmara que “incorporar a la mujer de manera justa y equitativa representa una inversión en términos de competitividad y productividad” (Ministerio de Trabajo, 2020) para la economía nacional, por ello, el Gobierno estaba comprometido con empoderar laboral y económicamente a las mujeres en el transcurso del año 2020 como política de equidad e inclusión social; no obstante, el cierre de las empresas y entidades públicas que se realizó para detener la propagación del Covid-19 no permitió que se implementaran las políticas previstas y las mujeres cerraron el año 2020 con desalentadoras estadísticas sobre ocupación y empleabilidad, reconociéndoseles como las más afectadas por la pandemia y las cuarentenas.

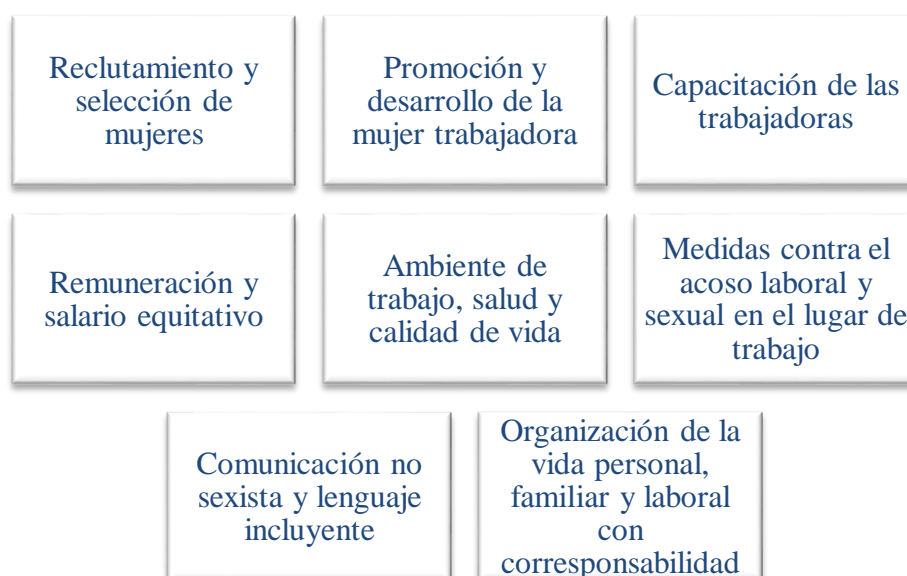
Aunado a lo anterior, una de las estrategias que existen para promover la empleabilidad de mujeres en el área pública y privada es el Sello de Equidad Laboral Equipares a cargo del Ministerio de Trabajo y la Consejería Presidencial para la Equidad de la Mujer, que además cuenta con el apoyo del Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo – PNUD, y se define como:

Un programa de certificación de sistemas de gestión en igualdad de género que desde 2013 invita a empresas y organizaciones a trabajar por el cierre de brechas de género en el lugar de trabajo, mediante la implementación de medidas de igualdad, acciones afirmativas y de transversalización de género. (Equipares Colombia, 2017)

De igual manera, este sello se centra en las siguientes dimensiones laborales

Figure 2

Dimensiones del Sello de Equidad Laboral EQUIPARES.



Fuente: elaboración propia. Tomado de: (Equipares Colombia, 2017)

Por otro lado, el Presidente Iván Duque en respuesta al impacto económico sobredimensionado de la pandemia en las mujeres, emitió la Directiva Presidencial 11 de 2020 para la creación de estrategias de generación de empleo para este sector social, entre las directrices dadas están:

1. Que el Ministerio del Trabajo crear “un programa de incentivos que estimule la contratación de las mujeres teniendo en cuenta su participación en los diferentes sectores de la economía”, (Presidente de la República de Colombia, 2020) que

obedezca a las necesidades regionales, el rol económico de la mujer y la edad de estas.

2. Que al Ministerio de Comercio incluir en el Plan de Reactivación Económica un programa de formalización y financiación de los emprendimientos de mujeres.

3. Que el Ministerio del Trabajo y Departamento Nacional de Planeación creen recomendaciones para la empleabilidad de mujeres.

4. Que el Ministerio de Vivienda promueva la empleabilidad de mujeres en el área de construcción y crear programas para que estas adquieran vivienda mediante los programas nacionales para ello.

5. Así mismo, ordena que se promueva la empleabilidad de estas en sectores como la infraestructura, el transporte, la cultura, las actividades recreativas, en el sistema de compras públicas y en general, a todas las entidades del ejecutivo de orden nacional, que hacen parte del Presupuesto General de la Nación, incluyan en sus presupuestos las propuestas que se orienten a la equidad para la mujer. (Presidente de la República de Colombia, 2020)

Por último, una de las principales estrategias y políticas que adoptó el Gobierno para hacer frente a las condiciones laborales de las mujeres en Colombia y los impactos que generó la pandemia por Covid-19 en estas, la constituye la Ley de Primer Empleo que promueve el trabajo pleno y decente como medida que garantiza las condiciones de vida digna para los trabajadores y sus familias, y a la vez, mejora la competitividad de las empresas e impulsa el crecimiento económico.

2.2. Ley de Primer Empleo

La Ley 1429 del 2010 por la cual se expide la Ley de Formalización y Generación de Empleo, tiene por objeto “estimular el empleo formal, digno, productivo y de calidad, que proteja los derechos de los trabajadores, al tiempo que garantice el suministro de talento humano capacitado para atender las necesidades de competitividad y productividad de las empresas de hoy”

(Ministerio del Trabajo, 2010). Cabe señalar que, como uno de los componentes más importantes, esta ley aplica para personas menores de 28 años de edad, especialmente a:

Las mujeres que son madres y están a cargo de su familia, así como a los desplazados, los excombatientes en proceso de integración, las personas en condiciones de discapacidad, las mujeres de edad avanzada con más de 40 años de edad y para las vacantes con una remuneración menor de 1.5 salarios mínimos mensuales legales vigentes (Partido Liberal, 2011)

La política de empleo inclusivo será la que permita la materialización de esta ley y garantice unas mejores condiciones laborales para las mujeres. Por otra parte, se señaló en el Informe de Empleo Inclusivo de 2018-2019 que:

Las mujeres son uno de los colectivos que más se ve afectado por las inequidades del país, pues estas enfrentan un 13% de desempleo mientras que en el país la tasa era del 10%, mientras que los jóvenes presentan una tasa del 16%” (Fundación Corona, Fundación ANDI, & Programa de Alianzas para la Reconciliación de USAID y ACIDI/VOCA, 2019)

De allí que, se pueda extraer que ser mujer y joven en Colombia, es un gran reto al momento de acceder al mercado laboral, que ya es escaso, competitivo y desigual, así mismo sucede si reúne más situaciones de vulnerabilidad.

3. Beneficios de la empresa en la Ley de Primer Empleo en Colombia y su incidencia en el cumplimiento del Objetivo de Desarrollo Sostenible No. 5 de la ONU

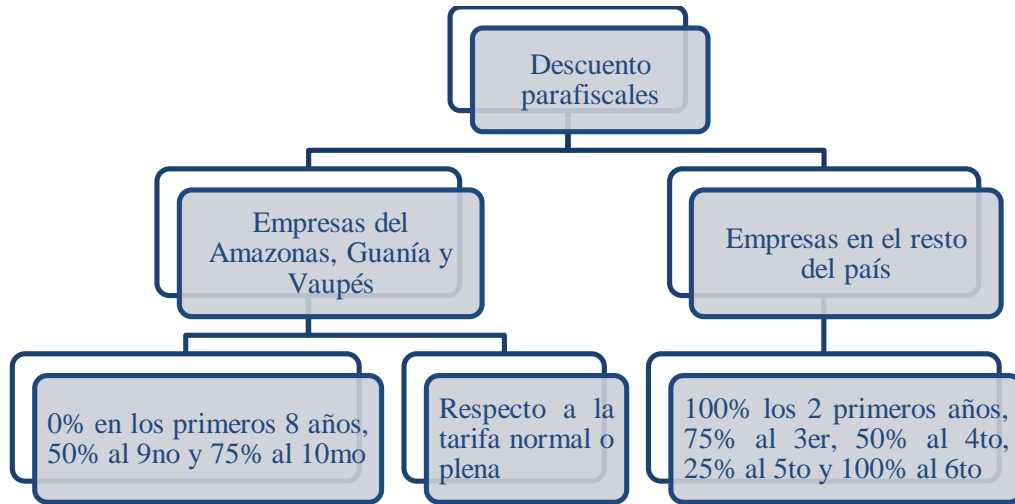
3.1. Incentivos de la Ley de Primer Empleo en Colombia

La Ley de Formalización y Generación de Empleo es una iniciativa que fomenta el empleo formal de los jóvenes menores de 28 años, de las mujeres mayores de 40 años que hayan estado desempleadas por 1 año o más, las madres cabezas de familia y la creación de empresas, estableciendo además beneficios para los empleadores que apliquen la ley y den más protección a los trabajadores que no cuentan con una vinculación formal. Es así como la Ley 1429 de 2010 estableció como incentivos los siguientes:

- A. Pago de la matrícula mercantil: Las pequeñas empresas que se formalicen no pagan el valor de la matrícula mercantil el primer año, durante el segundo solo el 50 % y en el tercer año solo el 75 %, del cuarto año en adelante el 100 % de la tarifa establecida para la renovación.
- B. Pago de impuesto de renta (derogado): Quedaban exentos por 2 años del pago del impuesto de renta aquellas pequeñas empresas que se acojan a la ley, programando un pago progresivo de para los siguientes 3 años en un porcentaje de 25 %, 50 % y 75 % respectivamente.
- C. Pagos parafiscales: El descuento progresivo se hará de acuerdo con la antigüedad:
- D. Impuesto de industria y comercio: El Estado quedó encargado de promover la eliminación de los gravámenes que existan para la creación o constitución de nuevas empresas, así como incentivar la progresividad en el pago del Impuesto de Industria y Comercio a las pequeñas empresas (Congreso de Colombia, Ley 1429 - Ley de Formalización y Generación de Empleo, 2019)

Figure 3

Descuento en pago de parafiscales.



Fuente: elaboración propia. Tomado de Ley de Formalización y Generación de Empleo. (Congreso de Colombia, Ley 1429 - Ley de Formalización y Generación de Empleo, 2019)

Aunado a lo anterior, para evitar que los beneficios fueran acogidos por personas que no cumplen con la exigencia de generar nuevos empleos, se estableció que solo serán nuevos empleados aquellos que por vez primera se encuentren en la base de datos de la planilla integrada de liquidación de aportes, evitando así que las empresas se fusionen para acceder a los beneficios de la ley o despidan a su personal para contratar empleados que faciliten la obtención de dichos beneficios, lo que solo generaría desempleo y defaltaría al Estado a través de medidas reprochables de acceso a los beneficios, es así como para verifica la vinculación de personal nuevo las autoridades verifican que aumente el número de personas de la nómina y que cotizaban el año anterior como dependientes de la empresa.

3.2. Objetivo de Desarrollo Sostenible No 5: lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y las niñas

Parte de considerar la igualdad de género como “un derecho humano que es fundamental para construir un mundo en paz, próspero y sostenible para todas las personas, especialmente para las mujeres y niñas que como representantes de su género llevan a cuenta una historia de

desigualdad y discriminación” (Fajardo, Bermejo, Ruiz, & Fajardo, 2005). Es así como la comunidad internacional reconoció que las leyes y las normas sociales discriminatorias siguen estando presentes en las sociedades actuales y son bastante generalizadas, y ante la infrarrepresentación política e infravaloración de las mujeres, creó esta iniciativa para mejorar las condiciones de vida de las mujeres en el mundo y crear una sociedad mejor, incentivando iniciativas que ayudan a desarticular las estructuras socio políticas discriminatorias hacia la mujer, lo que en el ámbito laboral, se enfoca en:

Garantizar una mayor participación de las mujeres en el mercado laboral porque estas tienen menos oportunidades de trabajo, menos probabilidades de ser gerentes, y menos derechos de propiedad que los hombres. Las mujeres ocupan sólo el 27% de los altos cargos empresariales.” (UNDP, s.f)

Por lo anterior, son metas del quinto Objetivo de Desarrollo Sostenible:

- ❖ Poner fin a la discriminación contra mujeres y niñas,
 - ❖ Eliminar todas las formas de violencia contra las mujeres en el ámbito público y privado,
 - ❖ Dar valor al trabajo doméstico y al trabajo no remunerado que realizan las mujeres en la sociedad,
 - ❖ Garantizar la igualdad de oportunidad y la participación de las mujeres en la sociedad,
 - ❖ Asegurar a las mujeres y niñas la salud sexual y reproductiva,
 - ❖ Reformar los ordenamientos para propiciar la igualdad de género y brindar acceso a la propiedad, a los recursos económicos y demás bienes y servicios que brinda el Estado,
 - ❖ Empoderar a las mujeres y vincularla a las nuevas tecnologías de la información y las comunicaciones, y,
 - ❖ Promover la igualdad de género y el empoderamiento de todas las mujeres.
- (Organización de las Naciones Unidas, 2015)

Finalmente, se encuentra que las medidas y beneficios contenidos en la Ley del Primer Empleo para generar más empleos formales, mejorar los ingresos de la población informal, de los desempleados en desventaja y de pequeños empresarios, son una iniciativa que facilita el cumplimiento del quinto Objetivo de Desarrollo Sostenible, lo que incide en la garantía de acceso al mercado laboral de las mujeres en Colombia. Los temas de género aún son escabrosos en la sociedad colombiana, el machismo, la desigualdad social y la inequidad ocasionan que las mujeres enfrenten mayores obstáculos en su realización personal, familiar y laboral; no obstante, el Estado está en la obligación de crear políticas públicas y construir una cultura de respeto hacia la mujer y de condiciones que le permitan ser un miembro activo de la sociedad, buscando siempre superar la brecha de género y las distintas problemáticas que enfrentan las mujeres.

Además, se encuentra que la desigualdad laboral afecta en mayor medida a las mujeres, como se ha visto *ut supra* en las estadísticas del Departamento Administrativo Nacional de Estadísticas, las mujeres enfrentan mayores desafíos para acceder a la educación que las capacita y posteriormente para acceder a puestos de trabajo en condiciones de igualdad frente a los hombres, de allí que desde hace décadas la doctrina y los estudiosos de los temas de género insistan en que para superar estas desigualdades se requiere la aplicación de un enfoque de género que proteja y refuerce a las mujeres en las distintas áreas de la vida, especialmente la laboral donde se han visto mayormente relegadas a trabajos domésticos o aquellos que se consideran acorde con el “rol de mujer”, que son realmente el resultado de una sociedad misógina patriarcal que excluye a las mujeres de los puestos de poder y decisión, como los directivos en las empresas.

Por lo anterior, el sector empresarial no debería ser ajeno a esta problemática y a la necesidad de reivindicar el rol de la mujer en la sociedad y sus compromisos con los Derechos Humanos, la igualdad de género y el empoderamiento de la mujer, especialmente aquellas mujeres que tienen una vulnerabilidad más acentuada, como es el caso de las madres cabeza de hogar, las mujeres jóvenes o las mujeres mayores; este compromiso consideramos debe ir más allá de la búsqueda de un beneficio de ley como los que la Ley del Primer Empleo consagra, sino que debe renfocarse desde la responsabilidad social empresarial misma, siendo una iniciativa revolucionaria e innovadora en el ámbito privado, pues todas las cargas no pueden ser para el Estado, el mercado laboral está influenciado e incluso controlado por las corporaciones o empresas, de allí que estas

tengan mayor poder para cambiar las malas prácticas de género que se han presentado y puedan apoyar al Estado en el diseño e implementación de políticas públicas acordes con los ODS.

3.3 Informe sobre la aplicación de la Ley 1429 de 2010 - DIAN

La Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales (2010) publicó en 2013 un informe sobre el avance de la aplicación de la Ley de Formalización y Generación de Empleo, donde se informó que inicialmente su acogida fue muy baja, ya que solo 6.441 empresas cumplían con los requisitos necesarios para acogerse a los beneficios tributarios, ya que

De las empresas inscritas en el año 2011 en las diferentes Cámaras de Comercio del país, 237.147, el 3,1%, 7,345 se inscribieron ante la DIAN para acogerse a los beneficios tributarios, de estas, el 90,9%, 6.675, presentaron declaración de renta por el año gravable 2011, y de estas, el 96,5% 6.441, fueron las que realmente cumplieron con los requisitos reglamentados mediante el Decreto 4910 de diciembre 26 de 2011. (Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales, 2013)

No obstante, después de este informe no existen o no se encuentran publicados los demás informes sobre la aplicación de esta ley.

Conclusiones

Finalmente, se logró analizar que la Ley de Primer Empleo es parte de las políticas de empleo inclusivo que se han impulsado en Colombia para superar las barreras que enfrentan las mujeres, especialmente las jóvenes, las mujeres cabeza de familia y las mayores de 40 años a la hora de ingresar al mercado laboral, como estrategia empoderadora que refuerza su participación socio económica. Por otra parte, se tiene que los conceptos de derecho al trabajo, empleo inclusivo y primer empleo están relacionados con los de empoderamiento y mujer, ya que el empoderamiento laboral femenino es una necesidad prioritaria en la sociedad actual para superar las desigualdades laborales, la exclusión en ciertas áreas del mercado laboral y la alta tasa de desempleo que se registra en Colombia. De igual manera, cabe resaltar que el trabajo en el ordenamiento jurídico colombiano es un derecho fundamental que debe ser garantizado por el Estado en condiciones dignas y de igualdad, especialmente ante las personas que se encuentran en estado de debilidad manifiesta y que requieran una protección especial, de allí que las políticas de empleo inclusivo sean herramientas de protección para estas personas y una estrategia para impulsar la economía y mejorar la productividad y competitividad.

Aunado a lo anterior, la política más reciente de empleo inclusivo para mujeres la representa la Directiva Presidencial 11 de 2020 que ordena a los ministerios crear programas y estrategias para promover la vinculación laboral de las mujeres en distintas áreas del mercado laboral. De igual forma, se viene evidenciando desde el año 2019 que las condiciones laborales de las mujeres son difíciles y están caracterizadas por el desempleo, la informalidad, el subempleo y las brechas de desigualdad laboral; de allí que sea imprescindible mejorar estas condiciones y brindarles a las mujeres dignidad laboral y empleo decente.

Por último, la Ley 1429 de 2010 sentó las bases para la creación de programas de empleo inclusivo que benefician a las mujeres en Colombia al promover la formalización y la generación de empleo por parte de pequeñas empresas, lo que incide positivamente en la superación de las barreras socio culturales que enfrentan las mujeres al momento de empoderarse, acceder al mercado laboral y conseguir la participación plena en la vida social y la empresa a la hora de acogerse a la Política de Empleo Inclusivo de las Mujeres en Colombia, en cumplimiento del

Objetivo de Desarrollo Sostenible No. 5 de la ONU: Igualdad de Género y Empoderamiento de la Mujer, logra los siguientes beneficios para las pequeñas empresa:

- Se mejoran los niveles de rendimiento y productividad en la empresa (OIT, 2016)
- La empresa gana un reconocimiento nacional e internacional
- Se reducen costos por incentivos tributarios
- Se reducen costos por disminución de la deserción y la rotación del personal (ILO, 2018)
- Se mejora el clima laboral, el trabajo en equipo, la innovación y la motivación (IFC, World Bank, 2019)
- Se aporta a la reducción del desempleo y a la construcción de un país más incluyente, promoviendo además el trabajo digno y decente.

Referencias Bibliográficas

- AIL. (08 de marzo de 2019). *“Pasando trabajos”*: Las condiciones de trabajo de las mujeres en Colombia. Agencia de Información Laboral: <https://ail.ens.org.co/informe-especial/pasando-trabajos-las-condiciones-de-trabajo-de-las-mujeres-en-colombia/>
- Álvarez, D., Pardo, D., & Isnardo, J. (2015). Crowdsourcing: A new way to citizen empowerment. *Advances in Crowdsourcing*, 73-86.
- Andrade, S. (2006). *Diccionario de Economía, Tercera Edición*. Madrid: Editorial Simón Andrade Espinoza.
- Asamblea Nacional Constituyente. (20 de Julio de 1991). *Constitución Política de Colombia*. Vlex: <https://app-vlex-com.ezproxy.cecar.edu.co:2443/#search/jurisdiction:CO/constitucion+politica+de+colombia/WW/vid/42867930>
- Banco de la República. (08 de julio de 2021). *Tasas históricas de creación y destrucción de empresas en Colombia*. Banco de la República: <https://www.banrep.gov.co/es/blog/tasas-historicas-creacion-y-destruccion-empresas-colombia>
- Banda, A., Morales, M., & Venegas, A. (2015). Hablando de empoderamiento: Estudio de una muestra de género masculino en el noreste de México. *Revista de Psicología y Ciencias del Comportamiento de la U.A.C.J.S*, 86-99.
- Caldera, R. (1969). *Derecho al Trabajo*. Buenos Aires: El Ateneo.
- Collazo, L. (2005). De la mujer a una mujer. *Otras Miradas*, 5. 5-18.
- Congreso de Colombia. (31 de mayo de 2000). *Ley 581 - Cuota de género*. Función Pública: <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=5367>
- Congreso de Colombia. (29 de diciembre de 2019). *Ley 1429 - Ley de Formalización y Generación de Empleo*. Secretaría de Senado: http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley_1429_2010.html
- Corte Constitucional. (20 de agosto de 2014). Sentencia C-593. *Naturaleza del trabajo*. Colombia. <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2014/C-593-14.htm>
- Departamento Administrativo Nacional de Estadística (2020). *Mercado Laboral Juvenil*. Departamento Administrativo Nacional de Estadística:

<https://www.dane.gov.co/index.php/estadisticas-por-tema/mercado-laboral/mercado-laboral-de-la-juventud>

Departamento Administrativo Nacional de Estadística (2020). *Tasa global de participación, ocupación y desempleo*. DANE: <https://www.dane.gov.co/index.php/estadisticas-por-tema/mercado-laboral/empleo-y-desempleo>

Departamento Administrativo Nacional de Estadística (14 de enero de 2021). *Mercado laboral según sexo*. DANE: <https://www.dane.gov.co/index.php/estadisticas-por-tema/mercado-laboral/segun-sexo>

Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales. (2013). *Primer informe sobre la aplicación de la Ley 1429 de 2010, Cifras y estimación del Costo fiscal año gravable 2011*. DIAN: <https://www.dian.gov.co/dian/cifras/Cuadernos%20de%20Trabajo/Primer%20informe%20sobre%20la%20aplicaci%C3%B3n%20de%20la%20Ley%201429%20de%202010,%20Cifras%20y%20estimaci%C3%B3n%20del%20Costo%20fiscal%20a%C3%B1o%20gravable%202011.pdf>

El Presidente de la República de Colombia (27 de marzo de 1971). *Decreto 410 - Código de Comercio*. Secretaría de Senado: <https://app-vlex-com.ezproxy.cecar.edu.co:2443/#WW/vid/42856969>

Equipares Colombia (2017). *El sello*. <https://www.equipares.org/el-sello/>

Fajardo, M., Bermejo, M., Ruiz, M., & Fajardo, M. (2005). La mujer y lo femenino en el mundo actual. *International Journal of Developmental and Educational Psychology*, 197-206.

Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia (2019). *Igualdad de género*. UNICEF: <https://www.unicef.org/lac/igualdad-de-genero>

Fundación ACDI/VOCA LA, & Cámara de Comercio de Bogotá. (s. f). *Empleo inclusivo desde los centros de formación*. Cámara de Comercio de Bogotá: <https://bibliotecadigital.ccb.org.co/bitstream/handle/11520/25921/Gu%C3%ADA%20para%20Centros%20de%20Formaci%C3%B3n.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Fundación Corona (2016). *Modelo de Empleo Inclusivo: Una apuesta de desarrollo e inclusión para el país*. Fundación Corona: https://fundacioncorona.org/informeanual2016/informe_pdf/Capitulo2-5.pdf

Fundación Corona, ANDI y USAID. (2018). *Guía para la promoción del empleo inclusivo en las empresas*.

- Fundación Corona, Fundación ANDI, & Programa de Alianzas para la Reconciliación de USAID y ACIDI/VOCA. (2019). *Informe Nacional de Empleo Inclusivo INEI 2018-2019*. Obtenido de ANDI: <http://www.andi.com.co/Uploads/INEI.pdf>
- Ganga, F., Piñones, M., Pedraja, L., & Valderrama, C. (2014). Igualdad de género: un gran desafío para la gerencia de latinoamérica. *Prisma Social*, 852-882.
- García, J., Casanueva, C., Ganaza, J., & Alonso, M. (2000). *Prácticas de la gestión empresarial*. España: McGraw-Hill Interamericana de España.
- Giraldo, J. (2012). *Metodología y técnica de la Investigación Sociojurídica*. Ibagué: Universidad de Ibagué.
- Lorenzo, M. (2003). La vindicación de los derechos de la mujer antes de Maty Woollstonecraft. *Philologia Hispalensis*, 105-114.
- Martínez, P. (2006). El método de estudio de caso: estrategia metodológica de la investigación científica. *Pensamiento & Gestión* (20), 165-193.
- Martínez, V. (2013). *Paradigmas de Investigación. Manual multimedia para el desarrollo de trabajos de investigación. Una visión desde la epistemología dialéctico crítica*. Universidad de Sonora: https://pics.unison.mx/wp-content/uploads/2013/10/7_Paradigmas_de_investigacion_2013.pdf
- Martínez-Rueda, N., Yurrebaso, G., Aróstegui, I., Revilla, J., & Álvarez, L. (2019). Innovando en el empleo inclusivo: proyecto de transición de empresas de inserción al mercado ordinario. *Zerbitzuan*, 53-68.
- Ministerio de Educación (2020). *Información Estadística*. Sistema Nacional de Información de la Educación Superior: <https://snies.mineduacion.gov.co/portal/>
- Ministerio de Educación Nacional. (11 de noviembre de 2020). *El Ministerio de Educación Nacional pone a disposición la información estadística de educación superior 2019*. Ministerio de Educación: <https://snies.mineduacion.gov.co/portal/401926>:
- Ministerio de Trabajo (06 de marzo de 2020). “*Apostar por generar oportunidades de empleo para mujeres, es apostar por el crecimiento económico del país*”: viceministro Andrés Felipe Uribe. <https://www.mintrabajo.gov.co/prensa/comunicados/2020/marzo/apostar-por-generar-oportunidades-de-empleo-para-mujeres-es-apostar-por-el-crecimiento-economico>

- Ministerio del Trabajo (2010). *Trabajo Pleno*.
https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/51963/guia_beneficios_ley_formalizacion_generacion_empleo.pdf/1f7ec9b5-e2cb-0bbe-e0f7-2ede1771da1f
- Molina, A. (2005). *Contenido y alcance del derecho individual al trabajo*. Bogotá: Imprenta Nacional de Colombia. Corte Interamericana de Derechos Humanos.
- Molina, A. (2006). Aproximaciones sobre el derecho al trabajo desde la perspectiva de los derechos humanos. *Estudios Socio - Jurídicos*, 166-189.
- Naciones Unidas (2016). *Igualdad de Género*. PNUD:
<https://www.undp.org/content/undp/es/home/sustainable-development-goals/goal-5-gender-equality.html>
- Organización de las Naciones Unidas (2015). *Objetivos de Desarrollo Sostenible*. Naciones Unidas:
<https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/objetivos-de-desarrollo-sostenible/>
- Organización de las Naciones Unidas para la Educación la Ciencia y la Cultura. (2014). *Indicadores UNESCO de cultura para el desarrollo*. París: MH Design. UNESCO:
<https://es.unesco.org/creativity/sites/creativity/files/digital-library/cdis/Iguldad%20de%20genero.pdf>
- Organización Internacional del Trabajo. (2017). *Promover el empleo de las personas con discapacidad a través de redes empresariales en materia de discapacidad*. Ginebra: OIT.
- Partido Liberal (2011). *ABC de la ley de primer empleo*.
https://www.partidoliberal.org.co/userfiles/ABC_empleo.pdf
- Pérez, A., & Cortés, M. (2012). Políticas públicas para la mujer en Colombia: La doble condición de madre y trabajadora en la legislación del Siglo XX. *Entramado*, 72-88.
- Portafolio. (10 de enero de 2020). La ley que le permitirá trabajar a los jóvenes sin experiencia laboral. *Portafolio*, págs. <https://www.portafolio.co/economia/empleo/asi-funciona-la-ley-para-jovenes-sin-experiencia-laboral-537021>.
- Presidente de la República de Colombia. (13 de octubre de 2020). *Directiva Presidencial 11 de 2020*. Departamento Administrativo para la Función Pública:
<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=143248#:~:text=Gobierno%20Nacional%20exhorta%20a%20todas,lo%20establecido%20en%20el%20art%C3%ADculo>

- Puentes de la Mora, x. (2008). *Investigación socio jurídica. Algunas sugerencias para su aplicación*. Obtenido de Universidad Iberoamericana Puebla: <https://repositorio.iberopuebla.mx/bitstream/handle/20.500.11777/1172/Serie%20investigaci%C3%B3n%20jur%C3%ADdica%20y%20docencia%205.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Ramírez, C. (2008). Concepto de género: Reflexiones. *Dialnet*, 307-314.
- Red de Cámaras de Comercio. (s. f). *Empresas*. Comfecámaras: <https://confecamaras.org.co/noticias/809-307-679-nuevas-empresas-se-crearon-en-el-pais-durante-2021-un-aumento-del-10-6-con-respecto-a-2020#:~:text=La%20creaci%C3%B3n%20de%20microempresas%20creci%C3%B3n,unidades%20productivas%20nuevas%20en%202021.>
- Ricoy, C. (2006). Contribución sobre los paradigmas de investigación. *Revista do Centro de Educação*, 31. 11-22.
- Romero, R. (1997). *Marketing*. Editorial Palmir E.I.R.L.
- Sánchez, L. (1991). Procesos de Investigación Jurídica. *Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM*, 33.
- Silva, C., & Loreto, M. (2004). Empoderamiento: Proceso, Nivel y Contexto. *Psykhé*, 13. 29-39.
- Trueba, A. (1981). *La Constitución política colombiana ha reconocido el trabajo como un derecho y como una*. México: Porrúa.
- United Nations Development Programme (s. f). *Las mujeres tienen mucho que aportar*. <https://feature.undp.org/bias-and-backlash/es.html>
- Yáñez, P. (2018). Estilos de pensamiento, enfoques epistemológicos y la generación del conocimiento científico. *Espacios*, 18-29.
- Zimmerman, M. (2000). *Empowerment theory*. En J. Rappaport & E. Seidman (Eds). New York: Kluwer.