

# BRECHAS SALARIALES DE GÉNERO EN EL SECTOR BANANERO EXPORTADOR DE COLOMBIA

Anker Research Institute  
Working Paper Series

Número 6b

Autores

Luisa Fernanda Bernat Díaz

Sally Smith

Thiago de Oliveira Meireles

# BRECHAS SALARIALES DE GÉNERO EN EL SECTOR BANANERO EXPORTADOR DE COLOMBIA

Marzo 2023



• Luisa Fernanda Bernat Díaz • Sally Smith • Thiago de Oliveira Meireles

## RESUMEN

Este artículo presenta los resultados de un estudio sobre las brechas salariales entre hombres y mujeres a nivel de establecimiento productivo en el sector bananero de exportación de Colombia. El estudio hace uso de métodos mixtos y analizó 18 meses de datos de nómina de dos empresas bananeras situadas en diferentes regiones. Dependiendo de la empresa, de los tipos de remuneración considerados y del tipo y las ocupaciones de los trabajadores, la brecha salarial de género oscila entre el 8% y el 20%. Es importante señalar que la empresa con salarios más altos no tiene necesariamente una menor

brecha salarial de género. La brecha se debe sobre todo a la segregación de las mujeres en las actividades de empaque, ya que esto les impide alcanzar los niveles salariales que ganan los hombres que trabajan en todo el espectro de actividades de las explotaciones bananeras. Detrás de esto hay una serie de factores relacionados no sólo con el contexto de cada empresa, sino también con cuestiones sociales más amplias. Basándonos en los resultados, identificamos una serie de acciones que pueden emprender las partes interesadas para cerrar la brecha.

**PALABRAS CLAVE:** Género, salario digno, discriminación, brecha salarial de género, mercados laborales agrícolas, cadenas de valor mundiales

**CÓDIGOS JEL:** J31, J82, J42, J7, J81, J24

© Anker Research Institute, 2023

- 
- Luisa Fernanda Bernat Díaz – Pontificia Universidad Javeriana. Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas, [lfbernat@javeriana.edu.co](mailto:lfbernat@javeriana.edu.co)
  - Sally Smith – Anker Research Institute, [ssmith@ankerinstitute.org](mailto:ssmith@ankerinstitute.org)
  - Thiago de Oliveira Meireles – University of Sao Paulo, [thiago.omeireles@gmail.com](mailto:thiago.omeireles@gmail.com)

## AGRADECIMIENTOS

---

Los autores quieren extender sus más sinceros agradecimientos a las diferentes organizaciones y expertos que hicieron posible este trabajo: A Fairtrade International (especialmente a Wilbert Flinterman) por apoyar el desarrollo de la metodología de las brechas salariales de género ARI y por cofinanciar este estudio piloto, y a Fairtrade Alemania y la FAO por proporcionar fondos adicionales y apoyo, así como oportunidades para compartir los hallazgos a través del Foro Mundial Bananero. A CLAC por facilitar el acceso a las empresas bananeras y por organizar un taller de validación de resultados con actores del sector bananero colombiano. A Martha y Richard Anker por su visión, asesoramiento técnico y apoyo como asesores principales del estudio. A Carlos Andrés Escobar de Conexión Ecológica por compartir su extenso conocimiento del sector bananero exportador colombiano, su apoyo y coordinación del trabajo de campo, y sus comentarios sobre los borradores de materiales de investigación y resultados. A

Marcelo Delajara del Anker Research Institute por sus útiles comentarios para la presentación de hallazgos a stakeholders y para mejorar este reporte. Y a los asistentes del workshop realizado en Apartadó y en línea el 8 de Julio de 2022, por su muy activa participación y sus ideas para abordar las brechas salariales de género en la industria.

Así mismo, un gran agradecimiento a las empresas que voluntaria y generosamente abrieron sus puertas, nos enseñaron sobre la forma de trabajo del sector, así como la historia y particularidades de sus plantaciones, y que nos confiaron el análisis anonimizado de sus datos de nómina. Y, además, a los trabajadores que confiaron en nosotras para compartir sus experiencias de una forma activa y abierta. Esperamos que tanto este informe como los informes confidenciales a los proveedores brinden oportunidades para crear perspectivas interesantes y reflexivas.

**Luisa Fernanda Bernat Diaz**

**Sally Smith**

**Thiago de Oliveira Meireles**

## RESUMEN EJECUTIVO

### INTRODUCCIÓN

Este informe presenta los resultados del estudio piloto sobre brechas salariales de género en el sector bananero exportador colombiano. Es parte de una serie de cinco estudios piloto para poner a prueba unas pautas y un módulo de brechas salariales de género desarrollados por Sally Smith, Richard Anker y Martha Anker para el Anker Research Institute<sup>1</sup>. El estudio en Colombia se realizó en plantaciones pertenecientes a dos empresas ubicadas en los departamentos de Antioquia y Guajira. Fue financiado por la FAO (Organización de las Naciones Unidas para la Alimentación y la Agricultura), Fairtrade International y Fairtrade Alemania y contó con el apoyo logístico de la CLAC (Coordinadora Latinoamericana y del Caribe de Pequeños(as) Productores(as) y Trabajadores(as) de Comercio Justo).

### METODOLOGÍA

El estudio utilizó un enfoque de métodos mixtos. El diseño del estudio se apoyó en la revisión de reportes y estadísticas previamente publicados. El análisis cuenta con 1 año de información de nómina para el personal administrativo (incluyendo los gerentes) y de 1.5 años para el personal operativo<sup>2</sup>. Esto permitió desarrollar un perfil de género de la fuerza laboral y analizar las diferencias de género en los salarios y en el logro de un salario vital<sup>3</sup>. El análisis de la

nómina se complementó con información sobre políticas y prácticas de empleo y cuestiones relacionadas con el género a partir de entrevistas con el personal administrativo y una muestra representativa de trabajadores operativos en cada lugar de trabajo. Los resultados y las conclusiones y recomendaciones preliminares del estudio se discutieron en un taller de validación con los stakeholders de la industria (incluyendo representantes sindicales) antes de finalizar este informe.

Para cada empresa, el análisis de la nómina incluyó lo siguiente:

- En la medida de lo posible, se completaron los datos de la nómina con información agregada sobre género y ocupación. Para el análisis, las ocupaciones se agruparon en un número menor de grupos ocupacionales.
- Todos los pagos y deducciones de nómina se clasificaron según tipo para permitir el análisis entre tipos de trabajadores, tiempo de trabajo y coherencia con la metodología del Anker Living Wage.
- Se excluyeron anomalías en la nómina que no pudieron ser explicadas.
- El análisis de salarios excluyó a los trabajadores con salarios artificialmente bajos, como los trabajadores que comenzaron o se fueron durante el mes

1 Estos otros estudios piloto se centran en la producción de frutas y verduras frescas en Marruecos y vestimentas en Bangladesh, Tailandia y Turquía.

2 La diferencia principal entre los trabajadores administrativos y los trabajadores operativos es que los trabajadores administrativos tienen un salario mensual mientras que los trabajadores operativos son pagados a destajo según los términos acordados en la convención colectiva/pacto colectivo de cada una de las empresas participantes.

3 En este informe, nuestro análisis de las brechas salariales de género se limita al análisis de las diferencias salariales entre 'mujeres' y 'hombres', ya que no tenemos acceso a datos salariales que identifiquen a personas transgénero o personas de otros géneros (incluidos, entre otros, personas no binarias, de género fluido y agénero) como grupos separados. Esto se debe a que, en las zonas rurales de Colombia, como en la mayor parte del mundo, no es común que las personas sean abiertamente no conformes al género o que los géneros que no sean "hombre" o "mujer" se registren en registros oficiales o de empresas. Esta es una limitación de casi todas las investigaciones pasadas y actuales sobre brechas salariales de género.

y que, por lo tanto, no trabajaron un mes completo.

- Se llevó a cabo un análisis de los salarios básicos para un mes de trabajo, así como análisis de los salarios brutos, incluido el pago por tiempo extra y bonos y auxilios en efectivo.
- Se presenta un análisis de las diferencias salariales por género en función de los grupos ocupacionales definidos.
- Se estimó la proporción de mujeres y hombres que ganan un salario vital en las empresas estudiadas, excluyendo pagos por tiempo extra, pero incluyendo beneficios y auxilios en efectivo y otros pagos similares que se permiten dentro de la metodología Anker. También se hizo un cálculo que incluye el pago de cesantías, para efectos de comparación.

La brecha salarial de género se define como una relación entre el salario medio de las mujeres y el salario medio de los hombres, expresado como una diferencia porcentual ( $1 - (\text{salario medio de las mujeres} / \text{salario medio de los hombres})$ ). Por ejemplo, si las mujeres ganan el 75% de lo que ganan los hombres, la brecha salarial de género es del 25%. Si las mujeres ganan el 125% de lo que ganan los hombres, la brecha salarial de género es del -25%.

## PERFIL DE GÉNERO DE LA FUERZA LABORAL Y POLÍTICAS Y PRÁCTICAS LABORALES RELACIONADAS CON EL GÉNERO EN CADA PROVEEDOR

### Características y rotación de los trabajadores

En las dos empresas analizadas, la proporción de mujeres trabajadoras en el área operativa (la cual incluye trabajadores de campo, o de empacadora, almacén y vivero, así como personal de aseo, choferes y guardias de

seguridad) oscila entre el 12-13%. La proporción de mujeres en el área administrativa (la cual incluye coordinadores de campo y empacadoras y otros supervisores y gerentes, o en las áreas de contabilidad, logística y exportación, estándares y certificación, salud y seguridad ocupacional y asistentes administrativos) difiere en las dos empresas visitadas. En una de las empresas, la proporción es 31% mientras que en la otra es 13.8%.

La rotación del personal es baja y no supera el 2.5% en ambas empresas. El sector, a diferencia de las tendencias globales de empleo en el país, valora la experiencia en las actividades del banano. Entre el 60% y el 77% de las mujeres contratadas como personal operativo tienen entre 31 a 50 años, con hijos, lo cual constituye un aspecto positivo de la contratación del sector. Hay diferencias entre las empresas en términos de la composición familiar: mientras que en una de las empresas el 79% de las mujeres están casadas o viven con su pareja, en la otra el porcentaje es el 42%. Un número substancial de mujeres en ambas empresas son madres trabajadoras que no reciben apoyo económico de los padres de sus hijos, y tampoco reciben apoyo con las tareas del hogar.

### Tipos de trabajo realizados por hombres y mujeres y actividades y oportunidades para entrenamiento y promoción

Hay una segregación de género importante en las actividades realizadas por hombres y mujeres en las actividades de banano (Cooper, 2015, van Rijn et. al, 2016) y este también es el caso con las empresas del estudio. Mientras los hombres realizan casi todo tipo de actividades, las mujeres se encuentran en las actividades de empaque y aseo, principalmente. En las actividades de empaque se encuentra entre el 30% y el 47% de los trabajadores de la empresa y dentro de este grupo son mujeres entre el 22% y el 40% de las trabajadoras. En ambas empresas el porcentaje de mujeres trabajadoras en empaque supera el 62% del total de mujeres empleadas. En las labores de aseo, aunque el

número de trabajadores es bajo, la proporción de mujeres trabajadoras supera el 50%.

Una buena práctica de las empresas visitadas que es común en el país, de acuerdo con los stakeholders, es incentivar la capacitación para que los trabajadores sean polifuncionales. Esto es, los trabajadores son entrenados para realizar diferentes actividades en el proceso productivo. En el caso de las mujeres diferentes actividades de aseo y empaque y en el caso de los hombres diferentes actividades de aseo, empaque y campo. Esto permite la rotación de trabajadores a través de varias actividades, minimizando enfermedades laborales y garantizando la productividad del proceso cuando se presentan ausencias de algunos trabajadores.

En una de las empresas, solo el 6% de los supervisores y gerentes son mujeres, pero la otra empresa cuenta con un 25%, lo cual es superior a la proporción de mujeres en la fuerza laboral total. Esto se logró gracias a la introducción de un puesto de coordinador en aprendizaje dirigido específicamente a mujeres.

### **Tipos de contratos y formas de remuneración**

Todos los trabajadores de una de las empresas tienen contratos indefinidos, mientras que para la otra empresa alrededor del 80% de los trabajadores tienen contratos indefinidos y los trabajadores restantes tienen contratos a plazo fijo de hasta 2 años. En términos salariales, las empresas analizadas cuentan con tres aspectos en común: la remuneración a destajo de las actividades, la remuneración grupal en el caso de los trabajadores participantes de las actividades de empaque y cosecha y la posibilidad de contratar trabajadores por períodos inferiores a la jornada ordinaria a través del contrato de “jornada especial”. De acuerdo con lo señalado por los stakeholders en el taller de validación de los presentes resultados, el origen del contrato de jornada especial surgió en la década de los 90 como una forma de incentivar la participación de las

mujeres y madres solteras en las actividades del sector. Todos estos contratos realizan los pagos de ley correspondientes a seguridad social, lo cual hace que las dos empresas operen dentro del marco formal de empleo del país, que cubre a menos del 16% de los trabajadores de las zonas rurales del país (DANE, 2019).

### **Cultura en el trabajo y estereotipos de género**

El personal de salud ocupacional y seguridad en el trabajo de las empresas del estudio trabaja para garantizar un buen ambiente de trabajo y realizan promoción específica de la igualdad de género. En una de las empresas visitadas el lema “todos los trabajadores somos iguales” fue una constante en las entrevistas a los trabajadores. No obstante, durante las entrevistas con las trabajadoras, algunos hombres que previamente fueron entrevistados aprovechaban la música que pueden poner mientras trabajan en la empacadora para lanzar indirectas sobre el tiempo que tardaba la entrevista de las mujeres. Esto, a pesar de que habían participado en capacitaciones específicas para garantizar un buen ambiente de trabajo y eliminar estereotipos de género, lo cual muestra la necesidad de más capacitaciones al respecto. Entre trabajadores y stakeholders también se mantiene la percepción de que las mujeres frecuentemente pelean entre ellas en el área de trabajo. Dicen que estas peleas suelen estar asociadas con relaciones personales originadas en el trabajo, “peleas por el mismo hombre.” Durante la validación con stakeholders, los participantes también reconocieron que aún persisten problemas de acoso sexual y laboral de coordinadores a trabajadoras en el sector.

Finalmente, a pesar del esfuerzo hecho para empoderar a las mujeres para participar en comités y organizaciones obreras, aún hay resistencia por parte de las mujeres a participar tanto por el tiempo que implica, como por las dificultades persistentes para asegurar que las mujeres puedan participar bajo los mismos términos que los hombres en estas actividades.

## TAMAÑO DE LAS BRECHAS SALARIALES DE GÉNERO Y DETERMINANTES DIRECTOS DE ESTAS BRECHAS

Resumen de hallazgos en las empresas participantes en el sector bananero colombiano: Promedio de la brecha salarial de género en los salarios mensuales por empresa, tipo de trabajador y tipo de pago, enero a diciembre 2020.

	Empresa A	Empresa B
Brecha salarial promedio por actividades de trabajo regular, personal operativo, 2020	19.6%	7.9%
Brecha salarial promedio en los salarios incluyendo pagos de tiempo extra, bonos y auxilios en dinero, personal operativo, 2020	19.4%	11.8%
Brecha salarial promedio en los salarios por actividades de trabajo regular, personal administrativo, 2020	-1.2%	No se calcula por solo tener 1 mujer en la muestra
Brecha salarial promedio en los salarios incluyendo pagos de tiempo extra, bonos y auxilios en dinero, personal administrativo, 2020	13.5%	
Brecha salarial promedio por actividades de trabajo regular, todos los empleados	10.1%	9.9%
Brecha salarial mensual promedio en los salarios incluyendo pagos de tiempo extra, bonos y auxilios en dinero, todos los empleados	8.7%	14.7%

Fuente: Informes de nómina empresas A y B. Cálculos del equipo de investigación.

La tabla anterior indica que, en 2020, en las empresas analizadas, la brecha salarial promedio para los trabajadores operativos cuando se incluyen todo tipo de pagos, es del 19.4% y del 11.8% respectivamente. Esta brecha es sustancialmente menor (7.9%) en el caso de la empresa B cuando sólo se consideran los pagos por actividades regulares de trabajo, mientras que para la empresa A esto conduce a un pequeño aumento en el tamaño de la brecha (del 19.4% al 19.6%). Esta diferencia en la brecha en la empresa B está asociada a que los hombres reciben remuneraciones por tiempo extra con mayor frecuencia que las mujeres. Este cambio es más dramático en el personal administrativo de la empresa A, más aún cuando se incluyen las horas extra y los

pagos en efectivo y las bonificaciones: mientras la brecha de género considerando los pagos regulares es a favor de las mujeres, cuando se incluyen los pagos de tiempo extra, la brecha cambia a un 13.5% a favor de los hombres. Esto se debe principalmente a los bonos de producción que se pagan a los trabajadores en puestos gerenciales, la mayoría de los cuales son hombres. Tomando todos estos factores en conjunto, cuando se incluye en el análisis a todos los trabajadores de cada empresa, la brecha salarial de género oscila de 8.7% a 14.7%, dependiendo de la empresa y el tipo de pago.

Aunque el cuadro anterior muestra una brecha salarial más grande en la empresa A que en la

empresa B, es importante mencionar que los promedios salariales de hombres y mujeres son más altos en la empresa A que en la empresa B. En 2020 en la empresa A los hombres ganaron en promedio 81.8% más que los hombres en la empresa B, y las mujeres de la empresa A ganaron 66.2% más que las mujeres de la empresa B. Las diferencias en los niveles salariales de las empresas en parte se deben a las diferencias en los convenios colectivos que establecen los términos y condiciones de los trabajadores operativos en cada empresa: una empresa es parte de un convenio colectivo entre el sindicato SINTRAINAGRO y la asociación de productores y exportadores de banano, AUGURA, mientras que la otra empresa tiene un pacto colectivo que no es negociado por un sindicato. Esto genera diferencias en los valores unitarios pagados por actividad, la tasa de salario mínimo por día, la cantidad de días de trabajo garantizados a los trabajadores de jornada especial y los beneficios extralegales que reciben los trabajadores. La empresa con convenio colectivo tiene salarios más altos que la empresa con pacto colectivo, pero cabe recalcar que los niveles salariales de cada empresa también se ven afectados por las diferencias en producción, mercados y ventas, los cuales afectan la remuneración basada en la productividad, y las diferencias en las condiciones del mercado laboral y en el costo de vida entre los departamentos donde se encuentran ubicadas las dos empresas, ya que éstas influyen en las expectativas salariales de los trabajadores en cada zona. También es importante señalar que las brechas salariales de género ocurren porque las actividades de campo -realizadas sólo por hombres- generan mejores remuneraciones promedio que las actividades de cosecha y empaque. Adicionalmente,

aunque la remuneración individual en cosecha y empaque corresponde al promedio diario por trabajador de todas actividades en estas áreas, existen brechas de género importantes dentro de ambos grupos. Esto se debe principalmente a: 1. La diferencia en la cantidad de días trabajados por hombres y mujeres, 2. Las actividades adicionales que pueden hacer las mujeres, diferentes a empaque, son menos que las realizadas por hombres.

## EFECTO DE LA BRECHA SALARIAL DE GÉNERO SOBRE LA POSIBILIDAD DE ALCANZAR SALARIOS VITALES

El Índice del Anker Living Wage para la costa caribeña de Colombia es COP 1.717.518 por mes para mayo de 2021.<sup>4</sup> Este índice de referencia de salario vital cubre las regiones productoras de banano en los departamentos de Magdalena, Guajira y Antioquia. Es el salario bruto medio que necesita un trabajador para poder permitirse un nivel de vida básico, pero digno, para él o ella y su familia.

Cuando se llevó a cabo el estudio de referencia de salarios vitales del Anker Research Institute en 2018, hubo una diferencia de opinión entre los stakeholders en Colombia sobre si la mayoría de los trabajadores bananeros pueden o no acceder a sus pagos de cesantías completos cada año<sup>5</sup>. Como resultado de esta diferencia de opinión, los autores del estudio del salario vital decidieron incluir dos estimaciones de la proporción de trabajadores en el sector bananero que ganan un salario vital: una estimación incluyendo y otra excluyendo este pago.

4 Para obtener información sobre la definición de un salario vital y los puntos de referencia del Anker Living Wage, consulte el sitio web: [About the Global Living Wage Coalition - Global Living Wage Coalition](#).

5 En la metodología de Anker, los beneficios diferidos que no se reciben dentro de un año, como las pensiones y las cesantías, se excluyen de los salarios cuando se comparan los salarios prevalecientes con un salario vital. El desacuerdo sobre si se debe excluir este pago en el caso de Colombia surgió porque los trabajadores en Colombia pueden acceder a sus pagos de cesantías cada año si estos fondos se utilizarán para la educación o la construcción o reparación de viviendas. Algunos stakeholders argumentaron que la mayoría de los trabajadores retiran sus cesantías cada año y, como tal, este ingreso debería incluirse como parte del salario prevaleciente. Otros actores argumentaron que, debido a la existencia de condiciones para el retiro de los fondos, este no es un ingreso garantizado cada año y, por lo tanto, este ingreso debe excluirse del salario prevaleciente.



Para el presente estudio se decidió adoptar el mismo enfoque para estimar la brecha salarial de género en el logro de un salario vital. Nuestra primera estimación utiliza salarios prevalentes que solo incluyen el interés anual sobre el depósito de cesantía anual, prorrateado por

un mes (igual al 1% del salario promedio mensual). Nuestra segunda estimación utiliza salarios prevalentes que incluyen los beneficios de cesantía completos prorrateados por un mes (igual al salario mensual promedio dividido por 12, más el 1% del salario mensual promedio).

#### Proporción de trabajadores operativos que ganan un salario vital en la empresa A (utilizando salarios promedio de enero a julio de 2021)

	Empresa A	Empresa B
Proporción de mujeres que ganan un salario vital, sin incluir los pagos de cesantías.	77%	0%
Proporción de hombres que ganan un salario vital, sin incluir los pagos de cesantías.	94%	0%
Proporción de mujeres que ganan un salario vital, incluyendo los pagos de cesantías.	85%	0%
Proporción de hombres que ganan un salario vital, incluyendo los pagos de cesantías.	97%	4%

Fuente: Informes de nómina empresa A. Cálculos del equipo de investigación.

Al comparar los salarios prevalecientes medios en 2021 para cada trabajador operativo en la empresa A con un salario vital estimado de COP 1.717.518, encontramos que aproximadamente el 77% de las mujeres ganaban un salario vital en comparación con aproximadamente el 94% de los hombres<sup>6</sup>. Cuando los pagos de cesantías fueron incluidos, la proporción de trabajadores que ganan un salario vital aumentó a alrededor del 85% de las mujeres y el 97% de los hombres. Esta brecha de género en el logro de un salario vital es un hallazgo importante e indica que los esfuerzos para avanzar hacia salarios vitales deben tener en cuenta el género.

Las mujeres con un contrato de jornada especial en la empresa A mostraron más probabilidades de ganar un salario vital que las mujeres con contratos indefinidos regulares (86% en comparación con 81%, respectivamente). Sin embargo, entre los hombres, ocurrió lo contrario (94% de los hombres con contratos indefinidos regulares tenían un salario vital en comparación

con el 88% de los hombres en jornada especial). Cuando se incluyen los pagos de cesantías, la misma proporción de mujeres alcanza un salario vital para ambos tipos de contratos (88%), mientras que el 98% de los hombres con contrato indefinido y el 100% de los hombres bajo contrato de jornada especial ganaban un salario vital.

Como hemos mencionado, los niveles salariales de la empresa B son más bajos que los de la empresa A. Cuando se excluyó el pago de cesantías, no hubo trabajadores que ganaran un salario vital en la empresa B en 2021. Cuando fueron incluidas, el 4% de los hombres ganaba un salario vital (todos ellos son trabajadores de campo con contratos permanentes) pero ninguna mujer lograba alcanzar el salario vital.

<sup>6</sup> No pudimos estimar la proporción de trabajadores administrativos que tenían un salario vital, porque solo teníamos datos de nómina para el 2020 para trabajadores administrativos.

## BUENAS PRÁCTICAS Y RECOMENDACIONES PARA EL CIERRE DE LAS BRECHAS DE GÉNERO

Este estudio piloto permitió identificar una serie de buenas prácticas que pueden ayudar a promover la igualdad de género con respecto al salario (y abordar otros temas de género en el sector) que no son necesariamente transversales a todas las empresas del sector. A continuación, se presenta un resumen de las buenas prácticas identificadas en las empresas del estudio y durante el taller de validación de resultados. Luego, siguen las recomendaciones derivadas del análisis de los salarios en las empresas del estudio más otra información recopilada como parte del estudio. Estas recomendaciones se basan en gran medida en los hallazgos de las dos empresas de estudio de caso, las cuales pueden no ser representativas de la industria bananera en Colombia. Sin embargo, existe una similitud sustancial en la industria bananera en cuanto a los tipos de trabajo que realizan las mujeres y los hombres y cómo se determinan los salarios, por lo que creemos que nuestras recomendaciones, así como las buenas prácticas que identificamos, probablemente también sean relevantes para otras empresas bananeras en Colombia, y potencialmente también en otras partes del mundo donde se producen bananos para la exportación. La aceptación de las recomendaciones no debe verse como responsabilidad exclusiva de las empresas bananeras: lograr la igualdad de género en la remuneración requerirá el esfuerzo combinado de todos los stakeholders de la industria con el apoyo de las organizaciones nacionales e internacionales pertinentes.

## BUENAS PRÁCTICAS IDENTIFICADAS QUE PODRÍAN SER REPLICADAS EN OTRAS EMPRESAS BANANERAS

- i. **Ofrecer contratos permanentes a todos los trabajadores**, incluidos los trabajadores bajo el esquema de jornada especial (muchos de los cuales son mujeres).
- ii. **Garantizar un número mínimo de días de trabajo para los trabajadores contratados bajo el esquema de jornada especial.** Algunas empresas lo hacen rotando a las trabajadoras de la empresa entre las plantaciones cuya convención colectiva o pacto mantiene las mismas condiciones y beneficios laborales.
- iii. **Entrenar a los trabajadores en distintas actividades** (trabajadores polifuncionales). Esto permite rotación entre las actividades, manteniendo la productividad y reduciendo las enfermedades laborales asociadas al esfuerzo físico repetitivo, y puede permitir que los trabajadores en el esquema de jornada especial y personal de aseo (que a menudo son mujeres) obtengan salarios más altos.
- iv. **La creación de un rol de coordinador en aprendizaje** como un mecanismo transparente de promoción para aumentar el número de mujeres entre los coordinadores en el campo y las empacadoras, para que las mujeres que estén interesadas tengan la oportunidad de aprender la ocupación dentro de un período de prueba.
- v. **Hacer explícitas en las convenciones / pactos colectivos acciones positivas de género**, por ejemplo, dando prioridad a las mujeres para ocupar y reemplazar vacantes, o con otras oportunidades de trabajo dentro de las empresas, como el manejo de los restaurantes de las plantaciones.
- vi. **Instituir ofertas de trabajo y programas específicos para el empleo de mujeres** para corregir el sesgo histórico contra las mujeres en el sector, y trabajar con sindicatos y otras organizaciones relevantes

para alentar a las mujeres a postularse para estos puestos.

**vii. Incluir la promoción de la igualdad de género y el buen clima laboral como parte de las responsabilidades de las oficinas de seguridad y salud en el trabajo/bienestar** para ayudar a garantizar la formación y sensibilización continua en esta materia.

**viii. Monitorear el logro de salarios vitales por parte de cada trabajador, mujeres y hombres**, utilizando la metodología Anker e identificar acciones específicas para aumentar los salarios de los trabajadores que aún no ganan un salario vital, reconociendo que hay aspectos de género en estos casos.

## OTRAS RECOMENDACIONES PARA EL SECTOR, DERIVADAS DEL ESTUDIO DE BRECHA SALARIAL DE GÉNERO

**i. Realizar una evaluación laboral integral y neutral en cuanto al género de todas las actividades relacionadas con la producción, cosecha y empaque de banano**, comparando factores como las habilidades y el esfuerzo requerido, el nivel de responsabilidad y las condiciones de trabajo para abordar posibles conceptos erróneos sobre el valor de los diferentes tipos de trabajo y las capacidades de mujeres y hombres para realizar diferentes tipos de trabajo, y asegurar que los trabajadores en diferentes ocupaciones reciban el mismo salario por un trabajo de igual valor<sup>7</sup>.

**ii. Aunque las empresas visitadas realizan capacitaciones de forma continua a sus trabajadores, es importante expandir este trabajo en las áreas indicadas a continuación.** Los resultados de estas capacitaciones se pueden potenciar si se desarrollan en coordinación con sindicatos y otras entidades relevantes como las Secretarías de la Mujer de los gobiernos locales.

**a. Capacitación de las mujeres en actividades de campo.** Las asociaciones presentes en el taller de stakeholders mencionaron programas dirigidos a jóvenes que podrían adaptarse para capacitar a mujeres en actividades de campo e invitaron a las empresas a confiar más en ellas para estos fines.

**b. Ampliar la capacitación de todos los trabajadores en temas de estereotipos de género y acoso sexual y otras formas de violencia de género en el lugar de trabajo.** Aunque parte de este trabajo se está realizando en las empresas visitadas, los resultados de las entrevistas sugieren que es necesario reforzarlo. Los participantes en el taller de stakeholders recomendaron apoyar estas tareas utilizando las cajas de compensación<sup>8</sup> que ya llevan a cabo este tipo de programas.

**c. Brindar capacitación para hombres y mujeres para mejorar el trabajo en equipo y facilitar la resolución de conflictos y así reducir**

7 El concepto de igual salario por trabajo de igual valor significa que no sólo todos los trabajadores deben recibir el mismo salario por realizar el mismo trabajo o uno similar, sino también cuando realizan un trabajo completamente diferente pero que, según criterios objetivos, es de igual valor. La igualdad de remuneración es un derecho humano reconocido. Para obtener más información, consulte: Directrices: [Igualdad salarial - Una guía introductoria \(ilo.org\)](#).

8 Las cajas de compensación familiar son corporaciones privadas sin ánimo de lucro, sometidas al control y vigilancia del Estado. Originalmente, canalizaban los subsidios familiares que algunas empresas definieron para sus empleados los cuales fueron promulgados como obligatorios para todas las empresas desde 1957. Sus principales funciones hoy en día son: 1. Recaudar, distribuir y pagar los aportes destinados al subsidio familiar 2. Organizar y administrar las obras y programas que se establezcan para el pago del subsidio familiar en especie o servicios, de acuerdo con lo prescrito en la ley. 3. Ejecutar, con otras cajas, o mediante vinculación con organismos y entidades públicas o privadas que desarrollen actividades de seguridad social, programas de servicios, dentro del orden de prioridades señalado por la ley. Todo trabajador formal realiza aportes del 4% de sus aportes a seguridad social a la caja a la que esté adscrita la empresa.

las fricciones laborales de diversa índole. Esta capacitación específica debería contribuir a mejorar la percepción de los trabajadores respecto a los problemas en el trabajo asociados con mujeres y facilitar su contratación.

- iii. **Desarrollar las habilidades y destrezas de las mujeres para participar en los comités de trabajadores** para abordar la renuencia de las mujeres a involucrarse en estos comités y mejorar su eficacia cuando participen.
- iv. **Aclarar los requisitos de las normas de certificación y los códigos de conducta de los compradores en relación con el uso seguro de productos químicos**, ya que las malas interpretaciones de estos requisitos pueden limitar las oportunidades de empleo de las mujeres.
- v. Hasta que las mujeres tengan las mismas oportunidades que los hombres para participar en las actividades de campo, si así lo desean, las empresas deben **reservar las actividades de empaque para las mujeres**, en la medida de lo posible. Esto no debería aplicarse a los trabajadores de campo asignados a actividades más livianas en la empacadora después de haber adquirido discapacidades físicas a largo plazo, y debería ser una medida temporal como parte de una estrategia más amplia para aumentar la participación de las mujeres en el sector bananero, ya que existe un riesgo de afianzar la segregación ocupacional por género.
- vi. **Mejorar el equilibrio en la remuneración del empaque y otras actividades como el aseo con respecto a la remuneración del trabajo de campo.** A pesar de la posible impopularidad de esta medida, debido al aumento de los costos de producción, mientras las actividades de campo estén dominadas por hombres y los salarios de las actividades de campo no se puedan igualar en las actividades de empaque, continuarán habiendo brechas de género significativas y será más difícil para las mujeres que para los hombres lograr un salario vital.
- vii. Las empresas monitorean el ausentismo en términos generales. Sin embargo, se deben estudiar las diferentes causas de este ausentismo entre mujeres y hombres para **promover políticas que tomen en cuenta aspectos de género para que se reduzca el ausentismo.** Políticas exitosas en este sentido permitirían a las mujeres alcanzar salarios más altos y también resultarían en una mayor tasa de aceptación de mujeres para trabajar horas extras o los fines de semana cuando las empresas del sector así lo requieren.
- viii. Se requiere un **monitoreo explícito de los salarios, actividades, días trabajados y ausencias con lentes de género** en las empresas. Esta es la única forma en la que se puede identificar la magnitud de la brecha salarial de género en cada una de las empresas y realizar conducentes a cerrarla. En este aspecto un actor como CLAC puede monitorear los avances del sector y mediante una rendición de cuentas anonimizada, periódica y transparente, así como continuar con la identificación y socialización de buenas prácticas de género conducentes a la reducción de las brechas salariales.
- ix. **Incorporar en los horizontes de planeación de las empresas estrategias específicas conducentes a la reducción de las brechas salariales de género**, que reconozcan las particularidades y posibilidades de cada empresa.
- x. **Extender este piloto a pequeñas plantaciones en el departamento del Magdalena.** Los stakeholders que participaron en el taller sugirieron que, tanto por el tamaño de las empresas de la zona como por las condiciones del mercado la-

boral de la región, es posible que se estén contratando a mujeres para el trabajo de empaque en condiciones laborales diferentes (potencialmente menos favorables) a las que han sido observadas en este piloto.

- xi. Ampliar el análisis de los salarios para examinar el vínculo entre los ciclos de producción y las brechas salariales de género y un salario vital.** Creemos que

los estudios futuros deberían investigar cómo las brechas salariales de género se relacionan con el ciclo de producción para mejorar nuestra comprensión de las grandes fluctuaciones en las brechas salariales de género observadas a lo largo del año y hacer mejores recomendaciones para acciones que reconozcan esta relación.

# BRECHAS SALARIALES DE GÉNERO EN EL SECTOR BANANERO EXPORTADOR DE COLOMBIA

## TABLA DE CONTENIDO

<b>RESUMEN</b>	<b>I</b>
<b>AGRADECIMIENTOS</b>	<b>II</b>
<b>RESUMEN EJECUTIVO</b>	<b>III</b>
<b>1. INTRODUCCIÓN</b>	<b>1</b>
<b>1.1 Resumen de la metodología de estudio</b>	<b>2</b>
<b>2. PERFIL DE GÉNERO DE LA FUERZA LABORAL EN EL PAÍS Y EN EL SECTOR</b>	<b>3</b>
<b>2.1 Visión general del contexto nacional y regional para el empleo</b>	<b>3</b>
<b>2.2 Perfil de género de la fuerza laboral en las empresas estudiadas del sector bananero</b>	<b>6</b>
2.2.1 Proporción de mujeres y hombres en la fuerza laboral	6
2.2.2 Composición de la fuerza de trabajo de las empresas analizadas	7
2.2.3 Tipos de relaciones y contratos laborales de mujeres y hombres	9
2.2.4 Tipos de trabajo que realizan las mujeres y los hombres	10
<b>3. BRECHAS SALARIALES DE GÉNERO Y BRECHA DE GÉNERO PARA UN SALARIO VITAL EN EL SECTOR BANANERO EXPORTADOR COLOMBIANO</b>	<b>13</b>
<b>3.1 Panorama general del sistema salarial en el sector bananero exportador colombiano</b>	<b>13</b>
3.1.1 Aspectos comunes en términos salariales de las empresas del estudio piloto	13
3.1.2 Acuerdos de remuneración y contratación definidos por las empresas	14
3.1.3 Beneficios adicionales en efectivo provistos por las empresas	15
3.1.4 Consideraciones de género y equidad	16
<b>3.2 Brechas salariales de género en el sector bananero exportador colombiano</b>	<b>17</b>
3.2.1 Estudios previos de brechas de género en Colombia	17

3.2.2 Brecha salarial de género en salarios brutos en efectivo, para la fuerza laboral	18
3.2.3 Cambios en las brechas observadas cuando se combinan trabajadores operativos y administrativos conjuntamente	20
<b>3.3 Proporción de mujeres y hombres que ganan un salario vital</b>	<b>23</b>
3.3.1 Cálculo de salarios prevalecientes excluyendo e incluyendo el valor total de los beneficios de cesantía	24
3.3.2 Comparación de los salarios prevalecientes con el salario vital de referencia	24
<b>4. DETERMINANTES DIRECTOS E INDIRECTOS DE LAS BRECHAS SALARIALES DE GÉNERO</b>	<b>26</b>
<b>4.1 Posibles explicaciones teóricas de las brechas de género</b>	<b>26</b>
<b>4.2 Resultados estadísticos para determinantes directos de las brechas salariales de género</b>	<b>29</b>
4.2.1 Diferencias en las ocupaciones realizadas por mujeres y hombres	30
4.2.2 Diferencias en tipos de contrato de mujeres y hombres	31
4.2.3 Diferencias en salarios y acceso a pagos adicionales y beneficios para mujeres y hombres	33
4.2.4 Diferencias en la cantidad de tiempo trabajado por mujeres y hombres	35
<b>4.3 Determinantes indirectos asociados a las brechas salariales de género</b>	<b>38</b>
4.3.1 Cultura laboral	39
4.3.2 Normas y estereotipos de género	39
4.3.3 Regulaciones nacionales que mejoran el balance de género en el hogar	40
4.3.4 Representación de mujeres en el sector en diferentes asociaciones	41
4.3.5 Trabajo del sector	41
<b>5. BUENAS PRÁCTICAS Y RECOMENDACIONES SOBRE CÓMO CERRAR LAS BRECHAS SALARIALES DE GÉNERO EN EL SECTOR</b>	<b>42</b>
<b>5.1 Buenas prácticas identificadas en el estudio piloto que tienen potencial para replicarse en otras empresas bananeras</b>	<b>42</b>
<b>5.2 Otras recomendaciones para la industria bananera, derivadas de este estudio piloto</b>	<b>43</b>
<b>6. RESUMEN Y CONCLUSIONES</b>	<b>47</b>
<b>7. REFERENCIAS</b>	<b>50</b>
<b>8. APÉNDICES</b>	<b>51</b>
<b>8.1 Tratamiento de los datos de nómina en el estudio piloto y lecciones aprendidas</b>	<b>51</b>
<b>8.2 Metodología de cálculo de salarios vitales</b>	<b>55</b>

# 1. INTRODUCCIÓN

El presente reporte presenta los hallazgos del análisis sobre salarios encontrados en el estudio piloto realizado en el sector bananero exportador colombiano. En dicho estudio, se utilizó la metodología diseñada por el Anker Research Institute (Sally Smith, Richard Anker and Martha Anker) para incorporar consideraciones de género en el análisis de salarios vitales. Si bien en Colombia los estudios que investigan la magnitud y las causas de las diferencias salariales de género no son nuevos, el presente estudio sí es pionero en al menos cuatro aspectos. El primero es la posibilidad de usar, de manera anonimizada, información de nómina en el análisis cuantitativo de salarios. El segundo aspecto es la identificación de determinantes de las diferencias salariales que no se pueden identificar con datos agregados, a saber: diferencias en días laborados, diferencias en pagos por tiempo extra, bonos y auxilios en dinero y en las ocupaciones propias del sector. El tercer aspecto pionero es el uso de métodos mixtos de investigación, los cuales combinan el análisis cuantitativo de la nómina con la información cualitativa de los diferentes stakeholders de la empresa: trabajadores, personal directivo y administrativo, así como actores claves de la Asociación de Bananeros de Colombia, AUGURA, y del Sindicato Nacional de Trabajadores de la Industria Agropecuaria, SINTRAINAGRO. El cuarto, es el vínculo con el salario vital calculado por el Anker Research Institute, que permite identificar dificultades adicionales que pueden tener las mujeres y sus familias para alcanzarlos. En este orden de ideas, a pesar de ser tan solo un piloto, la riqueza de información y la metodología de este estudio permiten presentar un panorama

mucho más cercano a la realidad del sector que cualquier análisis previo.

Este estudio piloto fue posible gracias al financiamiento de Fairtrade International, Fairtrade Germany y FAO (Organización de las Naciones Unidas para la Alimentación y la Agricultura), el cual permitió visitar dos empresas del sector ubicadas en diferentes zonas productoras de banano de exportación; una situada en el departamento de Urabá y otra en el departamento de la Guajira. El primer departamento es exportador tradicional y el segundo, de reciente incursión en el sector (aproximadamente 15 años). En la selección e invitación de las empresas participantes en este estudio y en la logística necesaria para la socialización de los resultados contamos con el apoyo de la Coordinadora Latinoamericana y del Caribe de Pequeños Productores y Trabajadores de Comercio Justo, CLAC. Ambas empresas, y las plantaciones visitadas, existen desde hace más de 5 años. Adicionalmente, se seleccionaron empresas con certificación Fairtrade. Como es bien conocido, esta certificación tiene un impacto positivo en el establecimiento y ejecución de procesos internos de trabajo y el cumplimiento de las normas legales del mercado de trabajo del país<sup>9</sup>. En el sector rural colombiano en general éstas no son fáciles de cumplir, y en consecuencia sólo el 12.3% de las mujeres y el 15.6% de los hombres del sector rural son considerados formales<sup>10</sup>. Es importante mencionar que las dos empresas participantes constituyen estudios de caso y no necesariamente son representativas del sector en términos estadísticos. Sin embargo, consideramos que estos estudios de caso brindan información valiosa para comprender la

9 Para conocer análisis del impacto de Fairtrade y su impacto en el sector bananero, ver [https://files.fairtrade.net/publications/2016\\_LEI\\_BananaBaselineResearch\\_EN.pdf](https://files.fairtrade.net/publications/2016_LEI_BananaBaselineResearch_EN.pdf)

10 Una de las definiciones más usadas de formalidad en Colombia es la cotización del trabajador tanto a salud como a pensión (DANE 2020, página 17).



dinámica de género en el sector de exportación de banano de Colombia.

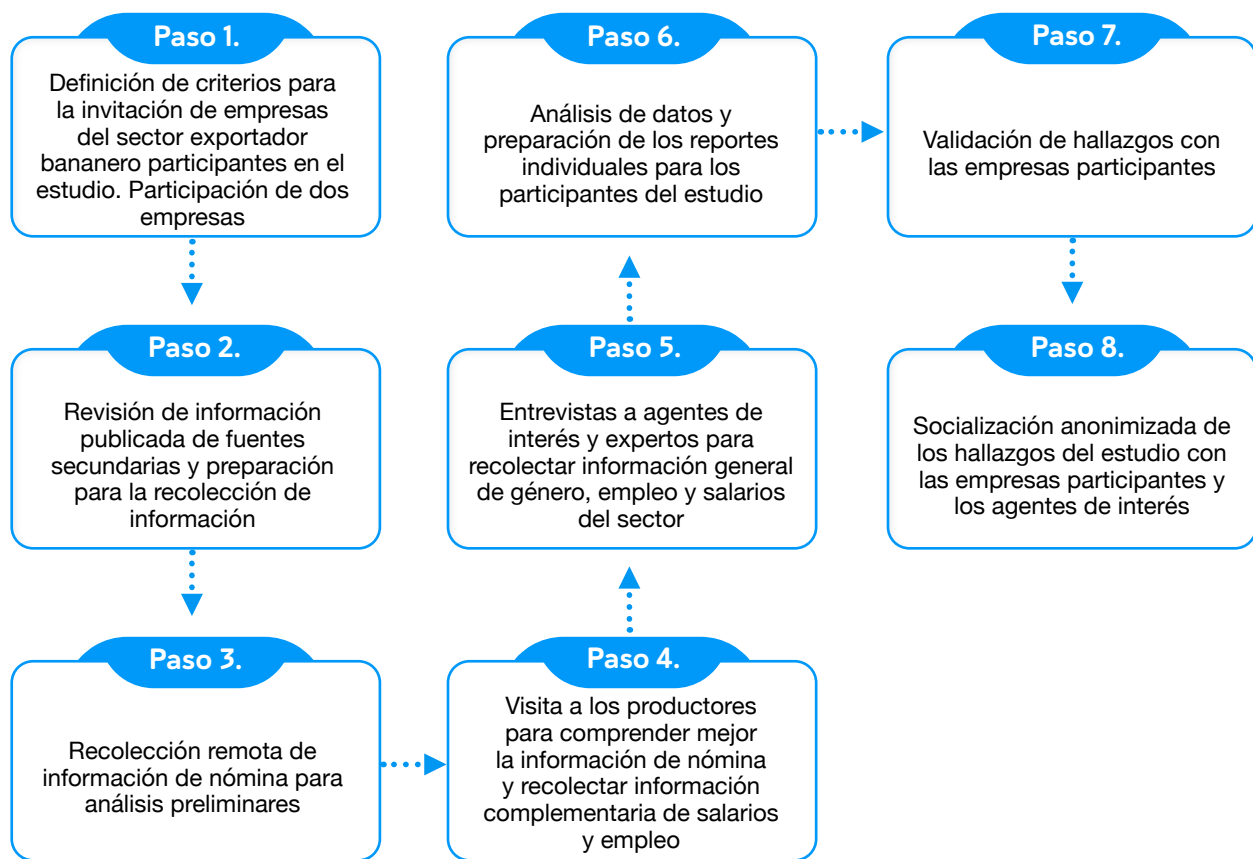
El equipo de investigación contó con el apoyo y supervisión de Richard y Martha Anker y Marcelo Delajara del Anker Research Institute, e involucró a una investigadora principal en género y salarios vitales (Sally Smith), más dos expertos colombianos, uno en el sector agrícola (Carlos Andrés Escobar) y una en el análisis académico de brechas de género (Luisa Fernanda Bernat Díaz), así como un analista

de datos (Thiago de Oliveira Meireles) quien realizó los cálculos asociados a la información de nómina de las empresas.

## 1.1 RESUMEN DE LA METODOLOGÍA DE ESTUDIO

El gráfico 1, provee una visión general de la metodología aplicada en el análisis de la brecha salarial de género presentado en este reporte.

**Gráfico 1. Pasos de la Metodología- Estudio de brecha salarial de género en Colombia**



El equipo local de investigación visitó ambas empresas en noviembre de 2021 y recibió la información de nómina correspondiente a los pagos de los trabajadores para el periodo entre enero de 2020 a julio de 2021 en el caso de

empresa A, y hasta septiembre de 2021 en el caso de empresa B<sup>11</sup>. En ambos casos, se entrevistaron trabajadores, hombres y mujeres, presentes en la plantación el día de la visita: para las empresas A y B se entrevistaron

11 En el caso de los trabajadores administrativos, solo recibimos la información completa de nómina para el año 2020 de cada empresa.

respectivamente, 17 y 13 mujeres, así como 10 y 8 hombres. El porcentaje entrevistado respecto al total de trabajadores es cercano a una quinta parte del total de trabajadores de cada empresa, según lo reportado en nómina en octubre de 2021. Asimismo, se entrevistó a un grupo de administrativos de la plantación; entre ellos, el gerente general, los coordinadores de campo y empaque, y el responsable de bienestar social. Las empresas apoyaron al equipo investigador asignando un espacio aislado el cual garantizó la confidencialidad de la información suministrada a los empleados consultados.

Con fines de coherencia con la metodología Anker de salarios vitales, algunos ajustes fueron realizados a la información de nómina, así como a las definiciones y clasificaciones de las diferentes actividades señaladas en la nómina y los grupos ocupacionales indicados en el presente reporte. Es de señalar que el grado de detalle de los pagos a destajo presentes en los datos de nómina, aunada al hecho de que los trabajadores son entrenados para poder ser rotados entre diferentes actividades del proceso productivo (trabajadores polifuncionales) que lleva a una alta variabilidad en los pagos percibidos

diariamente por cada trabajador, hizo de esta clasificación un reto minucioso, revisado en detalle por el equipo investigador. Los detalles de los ajustes de la información se presentan en el apéndice 7.1.

Este reporte está estructurado desde lo más general a lo más específico. En la sección 2, se presenta un perfil de género de la fuerza laboral en el país y en regiones exportadoras de banano, basándose en datos de la Gran Encuesta de Hogares, GEIH, elaborada por el Departamento Nacional de Estadística, DANE, en 2019, y un perfil de género detallado de la fuerza laboral de las dos empresas bananeras participantes. La sección 3 presenta el primer resultado general de este estudio: las brechas salariales de género y cómo estas se reflejan en el porcentaje de trabajadores de cada empresa que alcanzan salarios vitales. La sección 4 presenta el análisis que permite identificar los factores que explican estas diferencias, para finalmente concluir en la sección 5 con un resumen de los hallazgos y las recomendaciones derivadas de este piloto.

## 2. PERFIL DE GÉNERO DE LA FUERZA LABORAL EN EL PAÍS Y EN EL SECTOR

### 2.1 VISIÓN GENERAL DEL CONTEXTO NACIONAL Y REGIONAL PARA EL EMPLEO

En el presente apartado presentamos el panorama nacional en términos de empleo y género, haciendo uso de la información oficial suministrada por el Departamento Administrativo

Nacional de Estadística (DANE) a partir de la Gran Encuesta Integrada de Hogares del año 2019<sup>12</sup>. El DANE carece de información oficial del mercado de trabajo a nivel municipal, pero sí se cuenta con información discriminada por género a nivel de los sectores urbano y rural. Las diferencias entre ambos sectores son importantes. Como se puede verificar de la Tabla

12 No se usará la información correspondiente al 2020 por tres razones: 1. Hubo un cambio en la metodología usada para el cálculo de algunos indicadores del mercado de trabajo, 2. Se incorporaron nuevos factores de expansión y 3. Debido a la pandemia, el DANE tuvo problemas con la recolección primaria de la información para garantizar la confiabilidad estadística, lo que impide desagregaciones de interés. Estos argumentos nos permiten inferir que la información de 2019 presenta un panorama más cercano a la realidad en condiciones normales del país.

1, la tasa de participación de las mujeres en el mercado de trabajo en el sector rural es mucho más baja que la de los hombres (39.1% vs 75%) y más baja que la participación femenina en zonas urbanas (39.1% vs 56.7%). La tasa de desempleo femenina casi triplica la masculina en el sector rural (11.6% vs 4.2%) y la tasa de afiliación a pensión, considerado como uno de los indicadores de formalidad laboral en el país es tan sólo del 12.3% en el caso de las mujeres

rurales. Esto es 3.3 puntos porcentuales menos que la tasa de afiliación de los hombres en el sector rural y 30 puntos porcentuales menos que la tasa de afiliación a pensiones de las mujeres en el sector urbano del país. Es importante señalar que la población en edad de trabajar en Colombia está conformada por las personas de 12 años y más en las zonas urbanas y de 10 años y más en las zonas rurales.<sup>13</sup>

**Tabla 1. Información del mercado de trabajo colombiano. Diferencias entre el sector rural y urbano, datos anuales, 2019\***

	Rural		Urbana	
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
Tasa general de participación en la fuerza laboral	39.1%	75.0%	56.7%	73.6%
Tasa de ocupación	34.6%	71.9%	48.8%	66.6%
% Afiliación a Salud	93.1%	89.6%	92.6%	90.3%
% Afiliación a Pensión	12.3%	15.6%	42.3%	44.7%
Tasa de desempleo	11.6%	4.2%	14.0%	9.5%
Tasa de inactividad	60.9%	25.0%	43.3%	26.4%

Fuente: DANE, reporte de mujeres en el sector rural y cálculos basados en los microdatos anonimizados Urbano, 2019.

\* El DANE considera a la población en edad de trabajar, base para los indicadores de la presente tabla, como las personas de 12 años y más en zonas urbanas y de 10 años y más en las zonas rurales.

Los datos anteriores evidencian las dificultades de las mujeres en el mercado laboral, principalmente en las zonas rurales del país. Una mirada más detallada a la situación del mercado laboral en el sector rural en los departamentos productores de banano de exportación (Antioquia, Magdalena y Guajira) se presenta en las Tablas 2 y 3. De la Tabla 2 es posible verificar que las tasas de participación femeninas en las zonas rurales de los departamentos de Antioquia y Magdalena son inferiores a las tasas de participación de las mujeres rurales reflejadas en la Tabla 1 (31.8% y 30.3% respectivamente) mientras que en la Guajira la tasa global de participación es más alta (56.7%). En los tres departamentos, las

tasas de participación masculina superan el 70%.

Las tasas de desempleo femeninas son entre 4 y 5 veces más altas que las masculinas en estos departamentos. El departamento de Antioquia tiene una tasa de desempleo rural femenina 5 puntos porcentuales más alta que la tasa de desempleo rural del país mientras que la Guajira presenta una baja tasa de desempleo femenina acompañada de una alta tasa de participación.

Las tasas de cotización a fondos de pensiones de trabajadores empleados, entendidas como la mejor aproximación de formalidad completa en el empleo, muestran que es más frecuente

13 Esta definición fue modificada por el DANE en 2021.

encontrar relaciones de trabajo formales en Antioquia rural (46.4%) que en los otros departamentos (37.3% en Magdalena vs 28.4% en Guajira). En los departamentos de Antioquia

y Guajira, la diferencia por sexo en esta tasa de cotización se sitúa en 17 puntos porcentuales, mientras que, en Magdalena, esta diferencia es de casi 7 puntos porcentuales.

**Tabla 2. Información del mercado de trabajo colombiano en las zonas rurales productoras de banano de exportación. Datos anuales, 2019**

Departamento	Tasa general de participación en la fuerza laboral	Tasa de Desempleo	% Trabajadores con cotizantes a la pensión (empleados y trabajadores de cuenta propia)	% Cotizantes a pensiones de los empleados
<b>Hombres</b>				
Antioquia	75.8%	4.8%	25.3%	52.9%
Magdalena	70.3%	2.5%	15.2%	40.0%
Guajira	78.6%	0.6%	8.9%	36.3%
<b>Mujeres</b>				
Antioquia	31.8%	16.7%	19.7%	35.3%
Magdalena	30.3%	10.3%	13.5%	33.5%
Guajira	56.7%	4.0%	8.4%	19.0%
<b>Total</b>				
Antioquia	54.9%	8.1%	23.9%	46.4%
Magdalena	52.2%	4.6%	14.8%	37.3%
Guajira	68.0%	2.0%	8.7%	28.4%

Fuente: DANE, Gran Encuesta Integrada de Hogares, Resto Urbano, 2019. Cálculo de los autores.

La Tabla 3 muestra el panorama de los salarios y las brechas de género de los trabajadores empleados y los discrimina de acuerdo con el grado de formalidad del empleo. De la tabla es posible evidenciar las diferencias entre cotizantes y no cotizantes. Las mujeres no cotizantes ganan la mitad o menos de los cotizantes. Cuando no se hace esta discriminación entre cotizantes y no cotizantes (columna 1 de la tabla) las brechas de género superan el 20% en contra de las mujeres. En el departamento de Antioquia, la desventaja en salarios de las mujeres rurales es aproximadamente 9 puntos porcentuales superior a la desventaja salarial en los departamentos de Magdalena y Guajira.

Cuando se diferencian los empleados entre cotizantes y no cotizantes, el panorama de las diferencias de género muestra cómo en los trabajos que no cumplen con la totalidad de características de formalidad, las brechas superan el 35% en detrimento de las mujeres. Por su parte, en los trabajos que cumplen con las características de formalidad la brecha salarial promedio favorece a las mujeres en los departamentos de Magdalena y Guajira, donde ganan 18.9% y 9.4% más que los hombres, mientras que, en Antioquia, las mujeres cotizantes a pensiones ganan un 4% menos.

**Tabla 3.** Información de salarios del mercado de trabajo colombiano en las zonas rurales productoras de banano para exportación. Datos anuales, en COP de 2019

Departamento	Promedio salarios mensuales	Promedio salarios de contribuyentes a pensiones	Promedio salarios de NO contribuyentes a pensiones
<b>Hombres</b>			
Antioquia	924.703	1.060.957	622.969
Magdalena	885.361	969.136	651.931
Guajira	1.037.421	1.180.872	535.540
<b>Total</b>	<b>931.192</b>	<b>1.057.666</b>	<b>618.030</b>
<b>Mujeres</b>			
Antioquia	652.068	1.018.540	406.333
Magdalena	703.717	1.152.468	381.703
Guajira	815.553	1.291.605	315.781
<b>Total</b>	<b>674.865</b>	<b>1.069.326</b>	<b>396.734</b>
<b>Brecha de genero por departamento</b>			
Antioquia	29.5%	4.0%	34.8%
Magdalena	20.5%	-18.9%	41.5%
Guajira	21.4%	-9.4%	41.0%
<b>Total</b>	<b>27.5%</b>	<b>-1.1%</b>	<b>35.8%</b>

Fuente: DANE, Gran Encuesta Integrada de Hogares, Resto Urbano, 2019. Cálculo de los autores.

Nota: Calculamos la brecha de género como la diferencia entre el salario de hombres y mujeres respecto al salario masculino.

En resumen, los datos de las encuestas de hogares sugieren que en áreas de Colombia en las cuales se produce el banano de exportación, las mujeres tienen menos probabilidades que los hombres de estar empleadas o de tener un empleo formal, pero aquellas que tienen trabajos formales en realidad pueden ganar más, en promedio, que los hombres. Esta es información contextual es importante como referente para el presente estudio.

## 2.2 PERFIL DE GÉNERO DE LA FUERZA LABORAL EN LAS EMPRESAS ESTUDIADAS DEL SECTOR BANANERO

El presente apartado presenta el perfil de género de los trabajadores de las empresas

participantes en este estudio. Indicadores como las diferencias en la distribución por edades de los trabajadores, la proporción de mujeres ocupadas en el total de la fuerza laboral, su participación en actividades administrativas, las ocupaciones que realizan y los tipos de contratos que tienen son factores que pueden ayudar a entender las potenciales brechas salariales de género (ver detalle sección 4.1).

### 2.2.1 Proporción de mujeres y hombres en la fuerza laboral

Existen diferencias en el tamaño de las dos empresas. El empleo total entre las dos empresas difiere en aproximadamente 60 trabajadores. A pesar de ello, hay similitudes entre la proporción de mujeres en posiciones operativas. En la empresa A, esta proporción es

del 13.1% mientras que en la empresa B esta proporción es del 12.3% (Tabla 4). En ambas empresas esta proporción es superior a la reportada por otro estudio del sector bananero (Cooper, 2015) que sitúan esta proporción en el 7% para el país. Sin embargo, es ligeramente inferior al 15% reportado en las plantaciones con certificación Fairtrade en Antioquia (Van Rijn et al, 2016). Además del posible efecto de la certificación Fairtrade, hay dos potenciales explicaciones para la diferencia respecto al promedio en el país. En una de las empresas, la proporción puede estar asociada a la acción positiva promovida desde la convención

colectiva para la contratación progresiva de mujeres en la empresa o el reemplazo por mujeres en vacantes de esta. En la segunda empresa, por su ubicación geográfica existió, desde sus inicios, la facilidad de contratar mujeres, aunque debieron ser capacitadas para las actividades del banano.

En el área administrativa<sup>14</sup>, la empresa A cuenta con una proporción alta de mujeres, 30.7% en promedio, mientras que en la empresa B, el porcentaje es inferior, 13.8%, y realmente corresponde a 1 mujer durante todo el período de análisis.

**Tabla 4. Proporción de mujeres entre los trabajadores operativos y administrativos de las empresas analizadas. Promedio del período: enero 2020 a julio/septiembre 2021.**

	Empresa A	Empresa B
Proporción de mujeres entre trabajadores operativos	13.1%	12.3%
Proporción de mujeres entre trabajadores administrativos	30.7%	13.8%

Fuente: Reportes de nómina empresas A y B. Cálculos del equipo investigador.

La rotación en ambas empresas del personal operativo es baja: En el caso de las mujeres, esta rotación es de 1.2% en promedio anual para la empresa A y 0.9% para la empresa B; en el caso de los hombres este indicador es de 2.5% y 0.7% respectivamente. Esto hace que las proporciones presentadas en la Tabla 4 sean relativamente estables a lo largo del período de análisis.

### 2.2.2 Composición de la fuerza de trabajo de las empresas analizadas

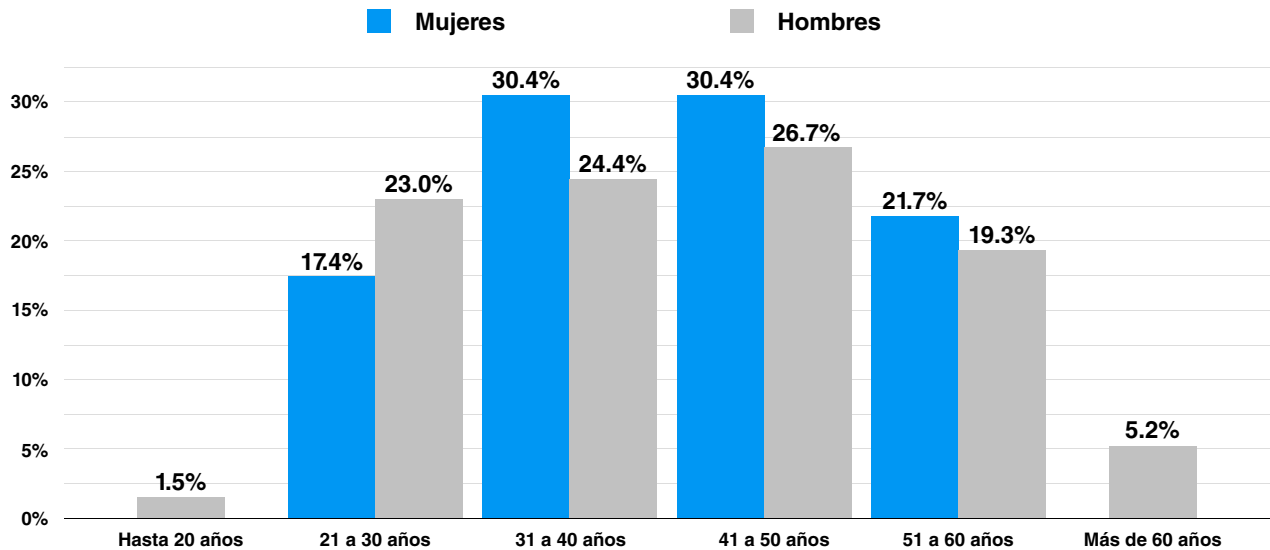
Tanto de los estudios previos revisados como de las entrevistas realizadas en campo es claro que el sector valora la experiencia específica del trabajador. No tenemos información exacta de los años de experiencia de cada trabajador,

pero una forma de entenderlos es a través de su edad. El gráfico 2 muestra la distribución por edades de trabajadores operativos, hombres y mujeres, en ambas empresas. Se observa que el grueso de la población trabajadora se encuentra entre 31 y 50 años. En el caso de la empresa B, el 76.5% de las mujeres está en este rango de edad mientras que en la empresa A es el 60.8%. En ambas empresas, los hombres están distribuidos en un rango más amplio de edades, siendo sólo hombres los únicos mayores de 60 años. Esto puede estar relacionado con políticas de desvinculación de los trabajadores una vez alcanzan la edad de pensión (57 años para las mujeres y 62 años para los hombres). En el caso de la empresa A, no hay mujeres menores de 20 años y la proporción en el caso de la empresa B es baja.

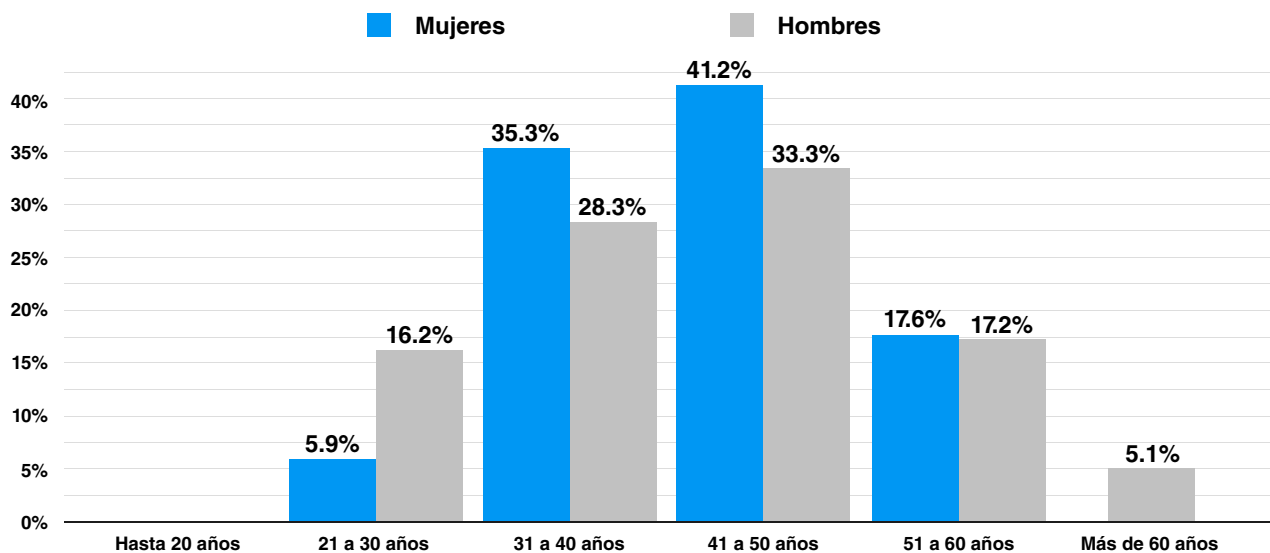
14 El área administrativa incluye ocupaciones tales como almacenista, asistente administrativa, contabilidad, coordinador de campo/empacadora, logística y exportaciones, normas y certificaciones, y seguridad y salud en el trabajo.

**Gráfico 2.** Distribución por edades de los trabajadores operacionales de las empresas analizadas. Datos a julio/septiembre de 2021.

**EMPRESA A**



**EMPRESA B**



Fuente: Datos proporcionados por empresas A y B. Cálculos del equipo investigador.

En ambas empresas, hay una proporción alta de mujeres con hijos que no cuentan con el apoyo de una pareja. En el caso de la empresa A, el porcentaje de mujeres con pareja es del 42% (66% hombres) y hay un alto porcentaje de madres solteras. En la empresa B, el porcentaje de mujeres con pareja es más alto, llegando al

79% (84.3% hombres), pero todas las mujeres (solteras o con pareja) son madres. El promedio de hijos en la empresa B es de 2.5. Varias de las madres trabajadoras entrevistadas reportaron no recibir apoyo de los padres de sus hijos para su manutención.

### 2.2.3 Tipos de relaciones y contratos laborales de mujeres y hombres

La sección 3.1 explicará en detalle las relaciones contractuales existentes en el país. Basta con señalar que, en las empresas analizadas del sector, la remuneración para el personal operativo es a destajo y puede estar suscrita bajo contratos a término indefinido o a término fijo. Existe en el sector la figura de “jornada especial”; esta tiene dos características importantes: es una remuneración conjunta para la cosecha de fruta en campo, su transporte a la empacadora, y su corte, clasificación y empaque en la empacadora, y no se realiza todos los días. En el caso de la empresa que cuenta con convención colectiva, se debe contratar al menos por 6 días a la catorcena, mientras que la empresa que cuenta con pacto colectivo puede contratar bajo esta modalidad sin límite en el número de días. De acuerdo con lo señalado por los stakeholders en el taller de validación de los presentes resultados, el origen del contrato de jornada especial surgió en la década de los 90 como una forma de incentivar la participación de las mujeres y madres solteras en las actividades del sector, lo cual constituye una buena práctica.

La Tabla 5 presenta la proporción del personal operativo por cada tipo de contrato. En el caso de la empresa A, todos los contratos son a término indefinido mientras que en el caso de la empresa B existen también contratos a término fijo, los cuales pueden ser con duración inferior a un año (la empresa reporta contratar por un período mínimo de 4 meses). La información de nómina de la empresa B no permite diferenciar los trabajadores con contratos de

jornada especial de acuerdo con su tipo de contrato. En la empresa A, en 2020, el 12% de los trabajadores operativos con contratos a término indefinido regular son mujeres y esta proporción disminuyó ligeramente en 2021 al 11.2%, lo que sugiere una mayor contratación relativa de hombres en esta modalidad. Por su parte, la proporción de mujeres con contrato indefinido de jornada especial ha permanecido estable en el 46.7%. Como se apreciará más adelante, el hecho que las mujeres tienden a estar más frecuentemente empleadas bajo la modalidad de jornada especial que a término indefinido está correlacionado con el tipo de ocupaciones realizadas por hombres y mujeres.

En el caso de la empresa B, en 2020 todas las mujeres estaban contratadas a término indefinido y representaban el 10.1% de los trabajadores operativos en este tipo de contrato. En 2021, el número de mujeres contratadas en esta empresa aumentó un 70% respecto a enero de 2020. Esto aumentó al 13.5% la proporción de mujeres entre los trabajadores contratados de manera permanente. Dado que la mayoría de las mujeres recién empleadas fueron contratadas a término fijo, la proporción de mujeres entre los trabajadores con contratos fijos aumentó de cero al 17.4% en 2021, lo que significa que las mujeres están sobrerrepresentadas entre los trabajadores con contrataciones a término fijo. No obstante, cuando se observan los números de trabajadores de la empresa B asociados a estos porcentajes, se evidencia una recomposición de la fuerza de trabajo que mejora el balance de género y adiciones de mujeres al total de trabajadores respecto a 2020 en ambas categorías.



**Tabla 5.** Porcentaje de trabajadores de acuerdo con su género y tipo de contrato al comienzo y al final del período analizado (% , enero 2020 y julio/septiembre 2021)

Tipo de Contrato	Empresa A				Empresa B			
	Mujeres (Ene 2020)	Hombres (Ene 2020)	Mujeres (Jul 2021)	Hombres (Jul 2021)	Mujeres (Ene 2020)	Hombres (Ene 2020)	Mujeres (Sept 2021)	Hombres (Sept 2021)
Indefinido regular	12.0%	88.0%	11.2%	88.8%	10.1%	89.9%	13.5%	86.5%
Jornada especial	46.7%	53.3%	46.7%	53.3%				
Término Fijo	Todos los contratos de la empresa A son a termino indefinido				0%	100.0%	17.4%	82.6%

Fuente: Reportes de nómina empresas A y B. Cálculos del equipo investigador.

### 2.2.4 Tipos de trabajo que realizan las mujeres y los hombres

Hay un alto grado de segregación ocupacional por género en el sector bananero exportador colombiano y de otros países (Cooper, 2015, van Rijn et. Al, 2016). Normalmente las actividades de campo son realizadas por hombres y las mujeres participan sola o principalmente en las actividades de corte y empaque de la fruta. Esto está relacionado, por un lado, con la fuerza que requieren algunas actividades de campo (y el estereotipo de género que implica que solo los hombres pueden hacer este tipo de trabajo) y por otro con la supuesta preferencia de la mayoría de las mujeres por las actividades de empaque. Adicionalmente, las actividades de fertilización no son asignadas a las mujeres. En las entrevistas se señaló que, en el pasado, las mujeres podían hacer esta actividad pero que las normas de las diferentes certificaciones prohíben que las mujeres trabajen con químicos.

La Tabla 6 muestra la distribución de hombres y mujeres en las categorías ocupacionales definidas en el presente estudio (en diciembre de 2020). Lo primero que hay que notar, cuando se considera la totalidad de los trabajadores, es que la participación de los trabajadores en las actividades de campo y empaque difiere entre las empresas. Mientras en la empresa A, los trabajadores dedicados a empaque son el 47.3%, en la empresa B son el 30.3%.

En las labores de campo, la empresa A ocupa al 32% de su personal, mientras que la empresa B ocupa al 54.9%. Sin embargo, esta diferencia es algo engañosa porque la mayoría de los trabajadores en las dos empresas son polifuncionales y los hombres a menudo participan en actividades tanto en la empacadora como en el campo. La clasificación de los hombres como predominantemente de “campo” o predominantemente de “empaque” varía un poco entre las dos empresas, lo que lleva a las diferencias observadas. En ambos casos, el empleo en estas dos labores constituye el grueso de las actividades de las empresas. Con más importancia, nótese que las mujeres no participan en actividades de campo. En la empresa A, el 22.4% de los trabajadores de empaque son mujeres (62.9% del total de mujeres empleadas) y en la empresa B este porcentaje es del 37.8% (85.7% del total de mujeres empleadas).

La participación de mujeres en aseo es alta (50% de mujeres en el grupo en la empresa A y 33.3% en la B) aunque el peso de este grupo en el total de trabajadores es bastante pequeño.

La proporción de mujeres empleadas en puestos de gestión (los cuales incluyen puestos de gerencia general y de campo, y coordinadores/supervisores de campo, empacadora y riego) en la empresa B es del 25% frente al 6.2% de la empresa A. Aunque no existen estadísticas

diferenciadas para el sector de la proporción de mujeres en actividades de gestión y de la proporción de mujeres en trabajos operativos, ver un mejor balance de género en actividades de gestión en esta empresa es un resultado positivo. De las entrevistas realizadas en la empresa B, pudimos conocer que la mujer coordinadora registrada en la empresa B accedió a este cargo a través de una figura nueva, “coordinador en aprendizaje,” usada por la empresa para darle oportunidad a las

mujeres de aprender y realizar esta labor. Si tras el período de aprendizaje la trabajadora cuenta con las habilidades y desea quedarse en el cargo lo puede hacer o puede volver a las actividades que realizaba previamente.

En el caso de otro tipo de personal administrativo (excluyendo gerentes) sólo se observan mujeres en la empresa A y representan la mitad del grupo.

**Tabla 6.** Número y distribución de empleados por tipos de ocupación y género (diciembre 2020)

Grupo Ocupacional	Empresa A				Empresa B			
	% Mujeres en el grupo	Distribución entre grupos			% Mujeres en el grupo	Distribución entre grupos		
		% Todos los trabajadores	% Mujeres	% Hombres		% Todos los trabajadores	% Mujeres	% Hombres
Aseo	50.0%	1.9%	5.7%	1.2%	33.3%	2.5%	6.2%	1.9%
Campo, Almacén y/o Vivero	0.0%	31.9%	0.0%	38.4%	0.0%	54.9%	0.0%	63.2%
Empacadora	22.4%	47.3%	62.9%	44.2%	37.8%	30.3%	87.5%	21.7%
Otros Trabajadores	0.0%	2.4%	0.0%	2.9%	0.0%	3.2%	0.0%	3.8%
Licencias de larga duración					0.0%	1.6%	0.0%	1.9%
Supervisores y gerentes	6.2%	7.7%	2.9%	8.7%	25.0%	3.3%	6.2%	2.8%
Otro personal administrativo	55.6%	8.7%	28.6%	4.7%	0.0%	1.6%	0.0%	1.9%
Todos	16.9%	100.0%	100.0%	100.0%	13.1%	100.0%	100.0%	100.0%

Fuente: Reportes de nómina empresas A y B. Cálculos del equipo investigador.

A partir de este análisis vale la pena preguntarse si es posible que las mujeres accedan a ocupaciones diferentes, particularmente aquellas relacionadas con las actividades del campo. A pesar de la percepción generalizada que plantea el trabajo de campo como un trabajo más duro, algunas de las mujeres entrevistadas, con más años de experiencia en el sector bananero, mencionaron que habían hecho trabajo de campo en el pasado, aunque no necesariamente en la plantación visitada, e

indicaron su deseo para participar en ella. Este deseo no solo se relaciona con la capacidad de ganar salarios más altos, sino también con la posibilidad de trabajar individualmente, lejos de los problemas del lugar de trabajo que pueden surgir cuando se trabaja en equipo, como es el caso de las actividades de la empacadora.

Las entrevistas con personal de nivel central de ambas empresas indican que esto requiere cambios culturales. Según ellos,

algunos coordinadores de campo consideran impensable contratar mujeres en las labores de campo, a pesar de que ellas puedan tener la capacidad de realizar labores como la colocación de cintas o fitosaneos (eliminación de hojas en la planta con manchas). Se mencionó la existencia de juicios por parte de los hombres hacia las mujeres, relacionadas con el cuidado de los hijos, y una fuerte convicción por parte de las mujeres de que todas las actividades de campo, sin discriminar, son muy duras. En una de las empresas, con excepción de 2 trabajadoras entrevistadas (una que realiza labores de coordinación de actividades en campo y otra que quisiera hacer fertilización), las mujeres consideran que las labores de campo son más duras que las labores de la empacadora principalmente por la exposición al sol y por la fuerza que hay que hacer en algunas de las actividades. La administración central considera que este tipo de creencias evita que las mujeres opten por trabajos en el sector. Los trabajadores por su parte, independiente de su género y empresa, manifiestan no querer que sus hijos trabajen en el sector por considerar el trabajo muy duro.

La proporción de trabajadoras de la otra empresa con preferencias por el campo es bastante similar. Esta última actividad está restringida por ambas empresas por prevención de riesgos debido a la exposición a los fertilizantes. Se afirma que las normas de las diferentes

certificaciones prohíben que las mujeres trabajen con químicos. Las entrevistas con la administración de ambas empresas confirman esta directriz y la asocian a las reglas de juego de las certificaciones. Las entrevistas al personal administrativo de ambas empresas indican que las restricciones de salud y seguridad en el trabajo aunadas a las asociadas con las certificaciones de la fruta redujeron los puestos disponibles para mujeres al protegerlas de la exposición a los agroquímicos en las labores de fertilización. Para el equipo de investigación, esto es un tema de revisión de cómo se están interpretando estas normas.

Una amenaza adicional que enfrentan los empleos a los que actualmente pueden acceder las mujeres está en las necesidades de reubicación permanente de personas de campo puesto que estas personas terminan siendo asignadas posiciones en la empacadora, reduciendo las posibilidades de contratación de las mujeres. En la visita a ambas empresas, pudimos entrevistar hombres que antes trabajaban en campo y que, por problemas de salud fueron reasignados al armado de cajas, actividad que, en ausencias de estos traslados podría ser realizada por mujeres. Esta amenaza es también reconocida por el personal administrativo.

# 3. BRECHAS SALARIALES DE GÉNERO Y BRECHA DE GÉNERO PARA UN SALARIO VITAL EN EL SECTOR BANANERO EXPORTADOR COLOMBIANO

La comprensión de las brechas de género empieza por entender las distintas formas de remuneración de los empleados, así como las condiciones específicas que ofrecen las empresas analizadas. Por eso, antes de presentar el análisis de género para las empresas del piloto, la sección 3.1 presenta un panorama general del sistema salarial en el sector. Posteriormente se presentan las brechas de género globales encontradas en el presente estudio para dejarle a la sección 4 el análisis de determinantes de las brechas de género.

## 3.1 PANORAMA GENERAL DEL SISTEMA SALARIAL EN EL SECTOR BANANERO EXPORTADOR COLOMBIANO

Las condiciones laborales del sector rural en Colombia en general son principalmente informales y esto es más acentuado por género. Como se mencionó en apartados previos, la informalidad, entendida como la ausencia del pago de aportes del trabajador a salud y a pensiones, es superior al 80% en el sector rural. A pesar de este sombrío panorama del agro colombiano, el sector bananero, por su condición exportadora, opera dentro del escaso ámbito formal del sector. Adicionalmente una de las empresas visitadas cuenta con una *convención colectiva* que regula las condiciones laborales y la otra cuenta con un *pacto colectivo*.<sup>15</sup> El presente apartado usa la información presente

en estos documentos para explicar los aspectos comunes y las diferencias en cada una de las empresas analizadas, puesto que en ambos casos y en cumplimiento a lo que estipula la ley, tanto el pacto como la convención colectiva presentes en las plantaciones visitadas, estipulan la definición del horario de trabajo, los auxilios extralegales, aspectos normativos y en el caso de las actividades a destajo, su descripción junto con sus respectivos precios por unidad.<sup>16</sup> Así mismo, en ambos casos, los documentos cuentan con mecanismos claros para el seguimiento de las partes al desarrollo de lo definido en ellos.

### 3.1.1 Aspectos comunes en términos salariales de las empresas del estudio piloto

En términos salariales, las empresas analizadas cuentan con tres aspectos en común: la remuneración a destajo de las actividades; la remuneración diaria individual obtenida del valor promedio de las actividades de grupo en el caso de los trabajadores que participan en las actividades de empaque; y la posibilidad de contratar trabajadores por períodos inferiores a la jornada ordinaria a través del contrato de jornada especial.

Sin embargo, dentro de estos aspectos comunes, las políticas de cada empresa son diferentes, desde escalas salariales individuales específicas que difieren entre cada empresa,

15 El código sustantivo del trabajo colombiano define en su artículo 467 a una convención colectiva como “la que se celebra entre uno o varios empleadores o asociaciones patronales, por una parte, y uno o varios sindicatos o federaciones sindicales de trabajadores, por la otra, para fijar los condiciones que regirán los contratos de trabajo durante su vigencia” siempre y cuando los sindicatos afilien al 30% o más de los empleados de la firma. El pacto colectivo, por su parte, es un acuerdo directo entre la empresa y los trabajadores. La principal diferencia entre las dos figuras radica en que esta última se aplica únicamente a quienes lo han suscrito o a quienes posteriormente se adhieran a ellos; es decir, no aplica directamente a todos los trabajadores de la empresa como sí lo hace la convención. Sin embargo, en el caso específico de la empresa que tenga pacto colectivo, el artículo 16 estipula que éste beneficiará a todos los trabajadores vinculados laboralmente con la empresa y a los trabajadores que posteriormente se adhieran a él (del mismo modo que lo hace el convenio colectivo).

16 Los acuerdos generales para la convención respetaron acuerdos individuales históricos previos por parte de las empresas según lo expresado en entrevistas a la administración, pero en el caso de los pactos estos beneficios no tienen que ser similares entre empresas, lo que sí puede ocurrir con la convención cuando se realiza con la participación de más de un empleador.

hasta la inclusión de la cosecha y el transporte hacia la empacadora cuando se trata de calcular la remuneración promedio de las actividades de empaque (una empresa hace esto, la otra contabiliza la cosecha y el transporte por separado) y la restricción impuesta por el convenio colectivo, en el caso de una de las empresas, de asignar trabajo por lo menos 6 días por catorcena para los trabajadores de jornada especial. A continuación, se presentarán las diferencias más importantes en estos aspectos.

### 3.1.2 Acuerdos de remuneración y contratación definidos por las empresas

En lo que se refiere a la forma de contratación, la convención colectiva de la empresa visitada define que los contratos de trabajo para las actividades normales o permanentes de la empresa serán a término indefinido desde el comienzo y solo se contratará personal a término fijo para labores específicas como siembras en nuevas áreas de producción, trasporte o reemplazo de trabajadores en licencia, incapacidad o vacaciones (artículo 14). Por su parte, la empresa con pacto colectivo indicó que los contratos iniciales son a término fijo por seis meses y se cambian a término indefinido a los dos años.<sup>17</sup>

En términos de la remuneración para algunas actividades, en la convención existe un “salario sindical base” que por definición no debe ser inferior al salario “mínimo legal”. Actividades como el arranque de maleza, arreglo de jardín, lavado de guanteletes, y el aseo de la polea que lleva el banano hasta la empacadora, son remuneradas a este básico convencional. En el caso del pacto colectivo, la referencia es el salario mínimo legal, que en Colombia no

tiene diferenciación ni por zonas geográficas ni por sectores económicos. Para los años 2019 y 2020 fue de COP 828.211 pesos y de COP 877.803 pesos mensuales, respectivamente, sin contar el auxilio de transporte.

Como hemos indicado, también hay diferencias en la forma en la que se remuneran las labores de cosecha y empaque del producto para su exportación, lo cual se determina en las plantaciones visitadas. Esto se regula tanto en el convenio colectivo como en el pacto colectivo. En ambos casos, estas actividades se remuneran conjuntamente según el acuerdo de la “caja integral”; esto quiere decir que el pago de cada trabajador no corresponde al valor de sus actividades diarias individuales, sino al promedio del costo agregado para el empleador de todas las actividades realizadas para alcanzar la meta de producción diaria, actividades cuyos precios están definidos en los respectivos acuerdos. En el caso de la convención es un solo promedio, mientras que en el pacto son dos: uno para el equipo de caja-campo y otro para el de caja-empaque. El componente caja-campo se refiere a las actividades de cosecha y envío de la fruta a la empacadora y el componente caja-empaque se refiere a todas las actividades que se llevan a cabo desde que se recibe el producto en la empacadora hasta que es empacado para su subsecuente exportación.

En ambos casos, el acuerdo de remuneración basado en el grupo también aplica para aquellos trabajadores que se contraten en la modalidad de “jornada especial” la cual se refiere explícitamente a la contratación de trabajadores adicionales a los vinculados en jornada máxima legal cuando éstos no son suficientes, específicamente en labores de

17 Por ley, un contrato a término definido puede renovarse tres veces por el mismo período inicialmente definido en el contrato, y a partir de entonces por períodos de un año sin que esto lo convierta automáticamente en un contrato indefinido. Esto tiene implicaciones en casos de despido. En los contratos a término definido, se reconoce como indemnización lo que queda para el final del período del contrato. En los indefinidos hay una regla de acuerdo con el número de años de vigencia del contrato.

cosecha y empaque.<sup>18</sup> A los trabajadores de jornada especial también se les pagan las prestaciones de ley y gozan de los beneficios legales y extralegales de los trabajadores de la empresa, pero hay diferencias en los días de contratación: mientras la convención estipula que estos trabajadores deberán recibir como mínimo 6 días de trabajo por cada catorcena o bisemana de pago. Si el empleador asigna trabajadores adicionales por menos días, éste deberá remunerar los días faltantes respecto al mínimo de 6, los cuales serán remunerados de acuerdo con el salario mínimo convencional. El acuerdo también estipula que no puede suceder que la mayoría de los trabajadores de cosecha y empaque estén contratados bajo la modalidad de “Jornada Especial” de manera permanente. La empresa con pacto colectivo también cuenta con la figura de jornada especial reconociendo las prestaciones de ley de manera proporcional al número de días trabajados, pero no cuenta con un mínimo de días de trabajo para cada periodo de nómina.

Las formas del contrato a destajo descritas anteriormente, si bien resultan un mecanismo contractual eficiente para la producción ya que genera incentivos en los trabajadores para cumplir las metas de empaque y el cuidado de la fruta, puede tener implicaciones para las diferencias de género en los salarios. Los datos

recolectados para el sector muestran que la participación de las mujeres en actividades de campo del sector es baja (Cooper, 2015). Si el promedio de salarios grupales por actividades de cosecha y empaque es menor que el pago por aquellas actividades de campo que se pagan individualmente y en su mayoría son realizadas por hombres, la brecha de género observada está asociada con las diferentes actividades realizadas por ambos grupos. Estas brechas podrían ser justificadas sólo a la medida que las mujeres no quieran participar de las actividades de campo o sean menos productivas al hacerlo, a pesar de estar entrenadas y haber adquirido experiencia en la labor. Así mismo es posible que la brecha de género pueda ser más marcada en la empresa que cuenta con un pacto colectivo si las actividades de campo pagarán más que las actividades totales de empaque (reconociendo que las actividades conjuntas de campo son normalmente realizadas por hombres).

### 3.1.3 Beneficios adicionales en efectivo provistos por las empresas

En lo referente a los beneficios adicionales en efectivo presentes en los acuerdos colectivos de ambas empresas, las empresas visitadas cuentan con los siguientes beneficios<sup>19</sup>, aunque el monto de estos difiere entre las dos empresas (Tabla 7):

**Tabla 7. Comparación de beneficios percibidos por los trabajadores según el tipo de acuerdo laboral: Convenio colectivo/Pacto colectivo**

Beneficio	Empresa con convención colectiva	Empresa con pacto colectivo
Prima de vacaciones	X	X
Auxilio de Navidad <sup>20</sup>	X	
Auxilio de maternidad	X	X

18 La convención también estipula que, dependiendo de las necesidades de la empresa, se pueden asignar trabajadores de jornada especial a otras labores que no sean las tradicionales del campo (culturales básicas: embolse, desflore, control temprano de sigatoka, amarre, deshoje, desmache, fumigación y protección de fruta). Dentro de las labores a las que sí pueden ser asignados están: construcción y mantenimiento de drenajes, fertilización o labores varias.

19 Para ambas empresas, estos beneficios no forman parte del salario en lo que respecta a la seguridad social y los impuestos.

20 En el caso del pacto colectivo esto no es explícito, pero se proporciona bajo el criterio de la empresa.

Beneficio	Empresa con convención colectiva	Empresa con pacto colectivo
Auxilio por muerte del trabajador	X	X
Auxilio por muerte de familiares	X	X
Auxilio de apoyo estudiantil	X	X
Prima de antigüedad	X	
Auxilio de deporte	X	X
Primas de producción	X	X
Auxilio de alimentación	X	
Dotación adicional de labor	X	X
Suministro de gafas	X	
Auxilio servicio de transporte	X	X
Auxilio de vivienda	X	
Auxilio para permisos de días por matrimonio	X	

**Fuente:** Pacto colectivo y convención colectiva de las firmas participantes en el piloto.

**Nota:** Es de recordar que los auxilios condicionales, que en este caso incluyen asignaciones por maternidad, muerte/luto, manutención estudiantil, antigüedad, deportes, gafas y matrimonio, generalmente no se incluyen en el análisis del salario vital. En este estudio, también excluimos las asignaciones condicionales del análisis de los salarios y la brecha salarial de género, para tener datos de salarios mensuales que fueran más comparables entre los trabajadores. Los detalles completos de los pagos que se incluyeron/excluyeron en el análisis de las brechas salariales de género y en el análisis del salario vital se proporcionan en los Apéndices 7.1 y 7.2. Véase la nota al pie 15 para la diferencia entre convenios colectivos y pactos colectivos.

### 3.1.4 Consideraciones de género y equidad

Se encuentran consideraciones de género y equidad explícitas en el acuerdo de negociación colectiva a diferencia de lo que refleja el pacto colectivo. Esto puede obedecer entre otras razones, a la baja proporción de mujeres trabajadoras del sector que hace que su voz tenga menos peso en negociaciones directas con el empleador frente a la voz que puede tener SINTRAINAGRO con el apoyo de su Departamento de la Mujer. Dentro de estas consideraciones explícitas están:

1. La ratificación de las partes de no discriminación en el acceso al empleo y condiciones de trabajo por razones de género, orientación sexual, raza, edad, estirpe, religión o filiación política o sindical.
2. Intensificación de los cursos de programas de capacitación para la mujer y para mayores de 40 años.
3. No exigencia de cumplir con un rango de edad para procesos de selección.
4. Entrega de control y manejo directo de los restaurantes en las plantaciones a mujeres cabezas de familia organizadas y capacitadas en manipulación de alimentos.
5. Promover actividades de capacitación y formación de las organizaciones de mujeres cabeza de familia para habilitarles las competencias que les permitan asumir adecuadamente el suministro de alimentación en las fincas.
6. Participación de las mujeres cabeza de familia, organizadas y capacitadas, en la

elaboración de las dotaciones de trabajo para los trabajadores.

7. Contratación de al menos dos mujeres a término indefinido durante la vigencia de la convención, coordinando las capacitaciones requeridas para la ejecución de sus labores.

Es de notar que la empresa B también tiene políticas de no discriminación y toma acciones específicas a favor de las mujeres, pero no son explícitas en su pacto colectivo.

Los anteriores elementos permiten anticipar que las brechas de género no necesariamente son similares entre las dos empresas analizadas. Estos resultados se presentan a continuación.

### 3.2 BRECHAS SALARIALES DE GÉNERO EN EL SECTOR BANANERO EXPORTADOR COLOMBIANO

#### 3.2.1 Estudios previos de brechas de género en Colombia

Los estudios tradicionales de brechas de género en el país están basados en la información laboral reportada en las encuestas de hogares del DANE. Para la región exportadora de banano, esto resulta en una brecha salarial de género estimada de 27,5% entre todos los trabajadores, pero existe una variación considerable entre departamentos y, especialmente, entre trabajadores formales e informales (véase Tabla 3 de este informe). En Magdalena, por ejemplo, la brecha salarial de género es de -18,9% para trabajadores formales en comparación con 41,5% para trabajadores informales. La pregunta del formulario en la encuesta es ¿Cuánto gana mensualmente, sin descuentos, en su empleo principal? Tanto el DANE como la literatura reconoce los potenciales sesgos de esta pregunta. En primer lugar, no hay forma de constatar si quien responde efectivamente gana lo que reporta. En los casos de salarios bajos, puede existir sobre-reporte en el caso de trabajadores que ganan muy poco y no desean revelar el verdadero valor de sus salarios. En el

caso de los salarios altos, se ha considerado que puede haber sub-reporte si los empleados sospechan que esta información será posteriormente usada para verificar su correcto pago de impuestos de renta. Las correcciones de estos potenciales sub o sobre reportes son difíciles y costosas y no suelen realizarse masivamente. Otra dificultad de la pregunta es que, las comparaciones a nivel de ocupaciones no reconocen las diferencias en la carga de trabajo y actividades dentro del sector o entre las empresas del sector.

A pesar de las limitaciones anteriores, la representatividad a nivel urbano para las 23 ciudades del país, así como la posibilidad de diferenciar entre sectores urbano y rural, han hecho de esta información, hasta el presente estudio, la fuente de datos más idónea para cuantificar y tratar de entender las brechas de género. Como se mencionó en la introducción de este documento, este trabajo es pionero en el análisis de brechas de género al usar los datos de nómina de la empresa. Para el presente análisis se utilizaron los salarios brutos, antes de descuentos. Los descuentos pueden tener diferentes comportamientos de acuerdo con el momento del ciclo de vida en el que el trabajador esté o a las decisiones financieras a las que quiere o puede acceder el trabajador. Por ejemplo, un trabajador puede estar pagando una casa por descuento de nómina, mientras que otros no tengan dicho crédito o, puede que, en la misma empresa, el crédito de vivienda se refleje en la nómina de algunos trabajadores mientras que otros pagan la cuota una vez reciben su salario. Estas diferencias hacen que los salarios netos sean menos comparables entre trabajadores y de ahí la decisión de trabajar con los primeros.

Como se mencionó en la introducción, para poder usar estos salarios en la comparación con la estimación del salario vital de Anker, se hicieron algunos ajustes presentados en el apéndice 7.1. Adicionalmente, con el fin de entender mejor las tendencias de los datos de salarios, se eliminó el 10% más bajo y alto de los ingresos. Esto permite reducir la influencia de



valores extremos sobre los promedios usados el cual anticipamos iba a ser importante dado el tamaño de muestra disponible para algunos grupos.

### 3.2.2 Brecha salarial de género en salarios brutos en efectivo, para la fuerza laboral

La Tabla 8 presenta un resumen de la brecha de género asociada en los salarios cuando éstos incluyen pagos por tiempo extra, bonos y

auxilios en dinero, diferenciando por empresa, tipo de trabajador, y por año. Esta última diferenciación tiene dos propósitos. El primero, entender el comportamiento de las brechas en un año completo de operación, incluyendo bonos y primas legales y extralegales pactadas anualmente y, en segundo lugar para poder relacionar la nómina y el comportamiento de salario de los empleados operativos al del personal administrativo, para el cual no teníamos información para el año 2021.

**Tabla 8.** Resumen de hallazgos brechas de género de salarios brutos, incluyendo pagos por tiempo extra, auxilios y bonos en dinero, COP (2020 y enero a julio/septiembre 2021, eliminando el 10% de salarios más bajos y el 10% de salarios más altos)

	Empresa A		Empresa B	
	Salario bruto promedio incluyendo pagos de tiempo extra y auxilios y bonos en dinero	Salario bruto mediano incluyendo pagos de tiempo extra y auxilios y bonos en dinero	Salario bruto promedio incluyendo pagos de tiempo extra y auxilios y bonos en dinero	Salario bruto mediano incluyendo pagos de tiempo extra y auxilios y bonos en dinero
<b>2020-trabajadores operativos</b>	19.4%	17.7%	11.8%	8.7%
<b>2020-personal administrativo</b>	14.4%	14.7%	Sólo 1 mujer en nómina administrativa. Por ello no se calculan indicadores	
<b>2021-trabajadores operativos</b>	14.7%	13.7%	12.0%	10.2%

Fuente: Reportes de nómina empresas A y B. Cálculos del equipo investigador.

Los resultados principales del análisis de la nómina son los siguientes:

- 1. Los niveles salariales son diferentes por género en ambas empresas.** Existen diferencias importantes por género al interior de cada empresa y en ambas, en promedio, las mujeres trabajadoras ganan menos. Así en la empresa A, la diferencia promedio de salarios en 2020 entre los trabajadores operativos, resulta en una brecha salarial de género de 19.4%, mientras que en la empresa B hay la brecha salarial de género de 11.8%. En 2021, la brecha salarial de

género calculada sólo para los trabajadores operativos es de 14.7% en la empresa A y del 12.0% en la empresa B.

Los valores medianos presentan ligeras diferencias respecto a los valores medios. Esto sugiere algunas diferencias en la distribución de salarios que potencialmente pueden afectar el comportamiento de las brechas de género salariales, pero dado el bajo número de mujeres que se encuentran en algunos quintiles de ingreso, este análisis no se consideró en el presente reporte.

En ambas empresas, los trabajadores operativos, ambos mujeres y hombres, están percibiendo más que los salarios promedio reportados por el DANE (2019) para los trabajadores cotizantes a salud y pensión (formales) de los departamentos de exportación bananera (ver Tabla 3). Esta diferencia respecto a los promedios departamentales es más amplia para la empresa A que para la empresa B. Las brechas salariales de género, sin embargo, son para ambas empresas superiores a las brechas reportadas para los trabajadores formales a nivel de departamento.

**2. Los niveles salariales de las dos empresas son diferentes.** Con respecto a los trabajadores operativos, en el 2020, los hombres en la empresa A ganaron en promedio 81.8% más que los hombres en la empresa B, mientras que las mujeres en la empresa A ganaron aproximadamente un 66.2% más de lo que percibieron las mujeres de la empresa B. Las diferencias en los niveles salariales entre las dos empresas se deben en parte a: las diferencias en los convenios colectivos a los que están sujetas las empresas, lo que genera diferencias en los valores unitarios pagados por cada actividad, a la tasa de salario mínimo por día, el número de días de trabajo que se garantizan a los trabajadores de jornada especial y los tipos de asignaciones y bonos en efectivo que se brindan y el valor de cada bonificación/prima. La empresa con el convenio colectivo a nivel de industria tiene salarios más altos que la empresa con el convenio colectivo específico de esa empresa. Sin embargo, se debe enfatizar que los niveles salariales de cada empresa también se ven afectados por las diferencias en producción, volúmenes, mercados y ventas, los cuales afectan la remuneración basada en la productividad, y las diferencias en las condiciones del mercado laboral y en el costo de vida entre los departamentos donde se encuentran ubicadas las dos empresas, ya que éstas influyen en las expectativas salariales de los trabajadores en cada zona.

**3. Mayores niveles salariales no implican menores brechas salariales de género.** A pesar de que los trabajadores ganan más en promedio en la empresa A que en la empresa B, esto no significa que la brecha salarial de género sea menor. Cuando se observa el comportamiento promedio de la brecha en 2020 para los trabajadores operativos, la brecha en la empresa A fue 7.6 puntos porcentuales superior a la observada en la empresa B (19.4% vs 11.8% en contra de las mujeres). Cuando se miran estas cifras en 2021, la diferencia en brechas entre ambas empresas se reduce a 2.7 puntos porcentuales (14.7% vs 12.0% en contra de las mujeres). Aunque se observa una reducción en el porcentaje de la brecha, asociada a cambios en los comportamientos salariales de la empresa A, las diferencias de los niveles salariales promedio siguen siendo grandes.

Al ver por qué ocurrió este cambio, se observa que, en ambas empresas, comparando el año 2020 con el 2021, los salarios promedio crecieron más que el salario mínimo. En la empresa A los salarios promedio de las mujeres crecieron 12.1%, mientras que los de los hombres crecieron un 5.9%. Esta diferencia en crecimientos salariales entre hombres y mujeres parece ser porque las mujeres trabajan más días en promedio en 2021 que en 2020 debido a una mayor producción y/o ventas en 2021 en comparación con 2020 (aunque no tenemos datos para confirmarlo), lo cual permitió que su brecha promedio se redujera. Por otra parte, en la empresa B los salarios de ambos hombres y mujeres crecieron de forma similar, con un promedio de 16.6% y 16.9% respectivamente. A pesar de tener un crecimiento promedio más balanceado entre géneros, la brecha se amplió, lo cual se confirma con las brechas medianas que también aumentaron para esta empresa. Es de notar que dadas las fluctuaciones mensuales que experimenta el salario, sería importante ampliar el período de estudio para entender si estos incrementos en salarios que, seguramente

están asociados a mayor producción por parte de las empresas, se sostienen durante todo el 2021 o son el reflejo del ciclo del producto de ambas empresas.

- 4. La brecha salarial de género del personal administrativo en la empresa A es de 14.5% en contra de las mujeres, lo que es inferior a la brecha para los trabajadores operativos.** Aunque la diferencia de salarios entre mujeres y hombres para el personal administrativo es similar a la diferencia para los trabajadores operativos en términos absolutos (es decir, la diferencia en COP es aproximadamente la misma), los salarios promedio para el personal administrativo son más altos que los salarios promedio para los trabajadores operativos y esto se traduce en una menor brecha salarial de género para el personal administrativo.

La brecha salarial para el personal administrativo no fue calculada para la empresa B por sólo contar con una mujer en su equipo administrativo.

Teniendo en cuenta que la producción no es uniforme a lo largo del año y el impacto que este ciclo tiene sobre las remuneraciones a destajo, es importante revisar qué tan estables son los resultados promedios de salarios y brechas a lo largo del período analizado. El Gráfico 3 muestra el comportamiento mensual de las brechas salariales de género en los salarios bruto incluyendo todo tipo de pagos para el período disponible. La gráfica cuenta con dos puntos de referencia, representados mediante líneas horizontales: El punto 0.0% que representaría la ausencia de diferencias salariales entre hombres y mujeres y una

segunda línea horizontal que refleja la brecha salarial promedio para todo el período analizado. De este gráfico es importante observar que ambas empresas han tenido fluctuaciones importantes para todo el período analizado, pero el comportamiento es diferente para cada una de acuerdo con el periodo de tiempo analizado. En el primer semestre de 2020, las brechas en la empresa B se redujeron e incluso llegaron a ser a favor de las mujeres en un mes puntual, mientras que en el mismo período en la empresa A experimentaba un ahondamiento de la brecha.<sup>21</sup> Es de notar que en los meses que en ambas empresas se ahondan las brechas, las mujeres llegan a ganar entre 25-30% menos que los hombres.

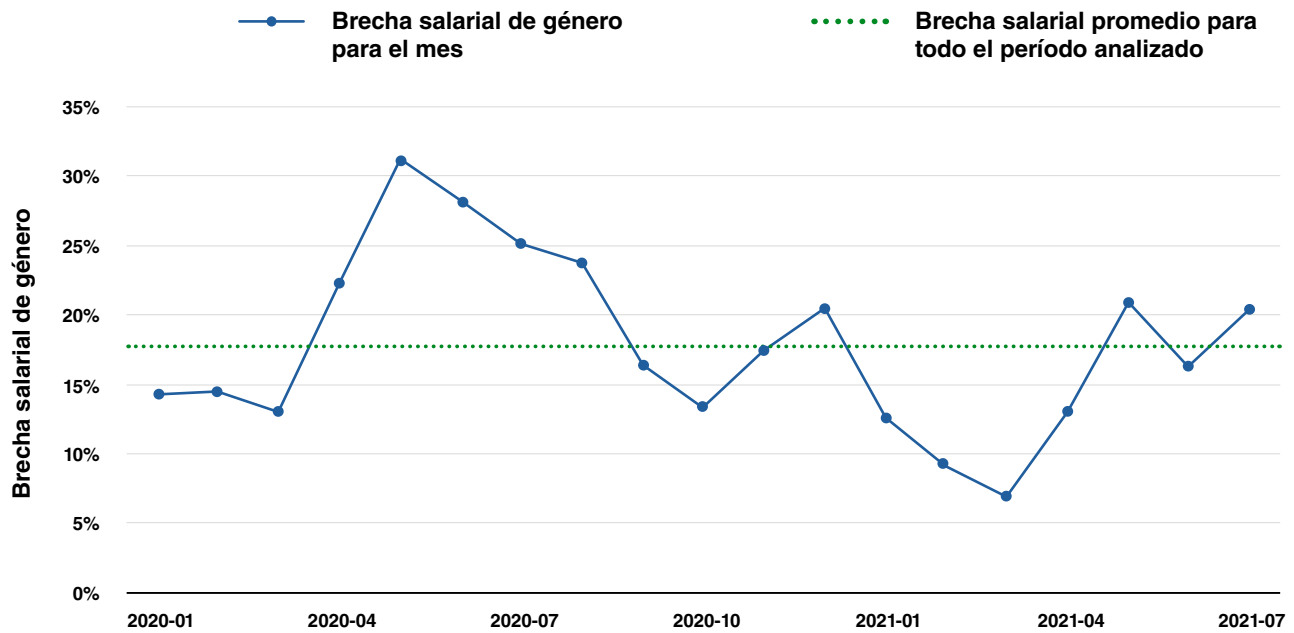
### **3.2.3 Cambios en las brechas observadas cuando se combinan trabajadores operativos y administrativos conjuntamente**

Cuando el personal operativo y administrativo se miden conjuntamente, la brecha salarial de género es más pequeña en comparación a la brecha para los trabajadores operativos por sí solos en el caso de la empresa con mayores salarios y crece en el caso de la empresa con menores salarios promedio (una brecha de 8.7% en la empresa A y 14.7% en la empresa B, ver Gráfico 4). Esto ocurre porque en el caso de la empresa B, hay una mínima representación femenina en el área administrativa y su salario, por su condición de entrenamiento, es bastante inferior al resto de la nómina administrativa. En el caso de empresa A hay un mejor balance de género con mayores salarios promedios para las mujeres del área administrativa.

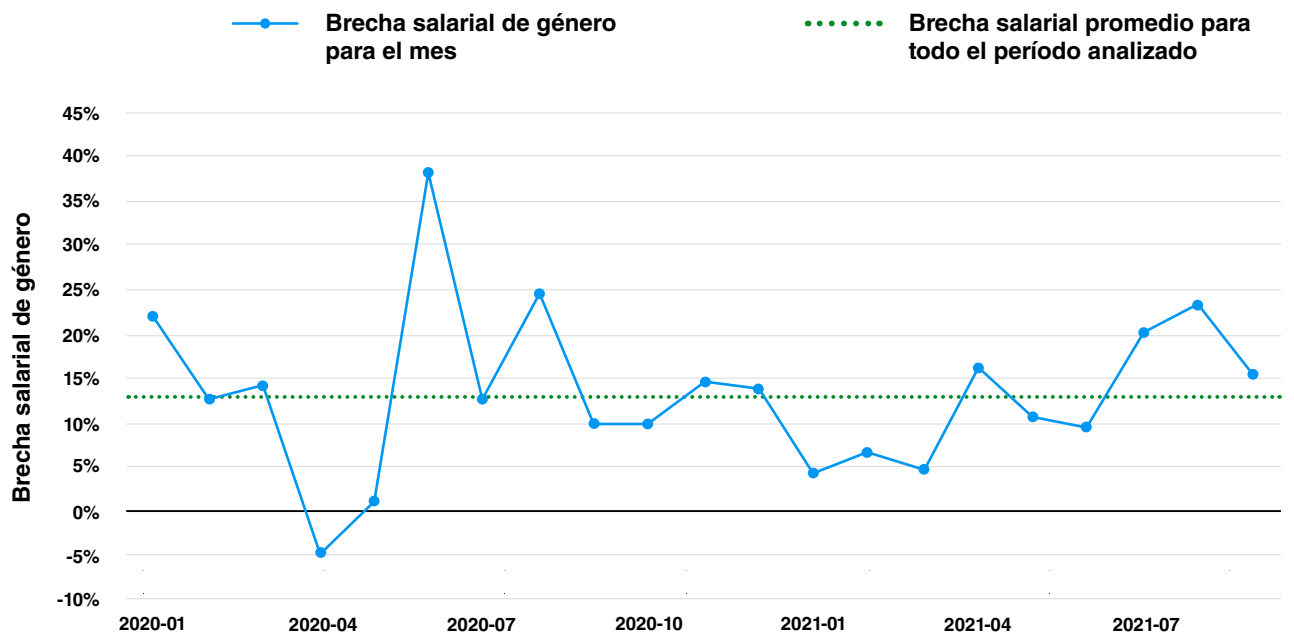
21 Esta reducción debe verse con precaución debido a que en este período de tiempo la empresa B manifestó experimentar dificultades que la llevaron a un número de despidos importantes de hombres y mujeres, y a una disminución en los días trabajados, para ambos grupos. Esta disminución de días explica la reducción en la brecha salarial de género de la empresa B en ese período.

**Gráfico 3.** Evolución de la brecha salarial de género para trabajadores operativos, incluyendo todo tipo de pagos para de las empresas analizadas (enero 2020 a julio/septiembre 2021, eliminando el 10% de salarios más bajos y el 10% de salarios más altos)

**EMPRESA A**



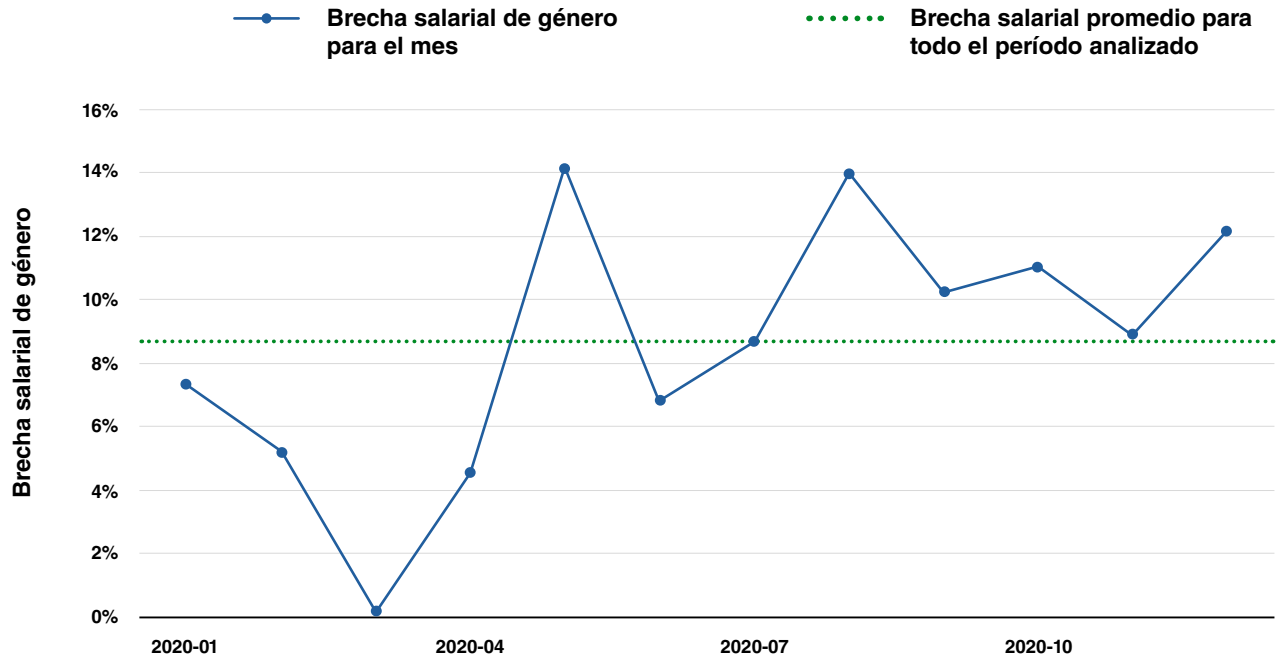
**EMPRESA B**



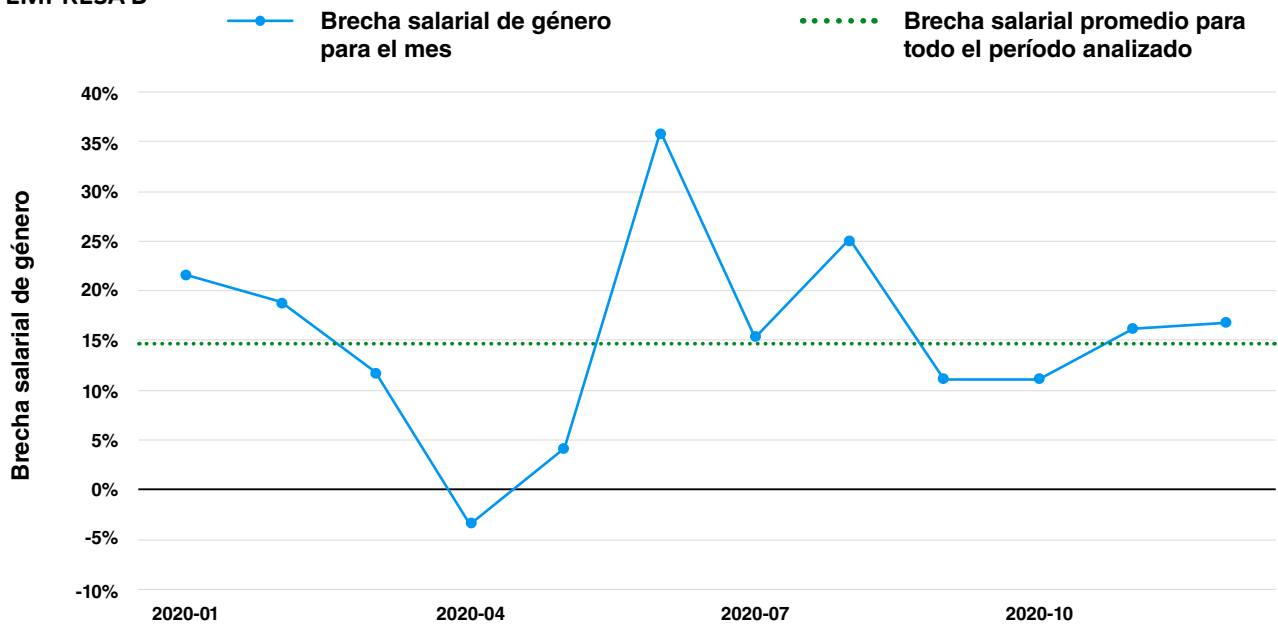
Fuente: Reportes de nómina empresas A y B. Cálculos del equipo investigador.

**Gráfico 4.** Evolución de la brecha salarial de género para todos los trabajadores (operativos y administrativos), incluyendo todo tipo de pagos para de las empresas analizadas (enero a diciembre 2020, eliminando el 10% de salarios más bajos y el 10% de salarios más altos)

**EMPRESA A**



**EMPRESA B**



Fuente: Reportes de nómina empresas A y B. Cálculos del equipo investigador.

### Resumen de los hallazgos sobre las brechas de género en salarios brutos

A pesar del mecanismo de protección que busca pago equitativo por trabajo equitativo asociado con la remuneración colectiva para las actividades de cosecha y empaque, el salario medio de las mujeres es inferior al salario medio de los hombres en las dos empresas analizadas. Esto es cierto cuando el análisis se presenta en relación con todos los trabajadores en una empresa, al igual que cuando se consideran solamente los trabajadores operativos. Cuando se incluyen en los pagos por trabajo regular, los pagos por tiempo extra, los bonos y auxilios monetarios, las brechas salariales de los trabajadores operativos (es decir, trabajadores de campo y empacadores) en 2020 fueron de 19.4% y 11.8% para las empresas A y B respectivamente. En 2021 estas brechas cambiaron a 14.7% y 12.0%. Es importante señalar que en la empresa A tiene los niveles salariales promedio más altos, pero evidencia brechas salariales de género más amplias. En apartados posteriores se identificarán factores asociados (determinantes) de estas brechas.

La brecha salarial de género para los trabajadores administrativos (incluyendo a los coordinadores) no se calcula para la empresa B debido a la baja representación de mujeres en las actividades administrativas (1 mujer), pero el cálculo para la empresa A sugiere que la brecha en este personal es inferior a la de los trabajadores operativos y se sitúa alrededor del 14.4%.

Cuando todos los trabajadores se consideran conjuntamente, las brechas salariales de género observadas en contra de las mujeres tienden a reducirse en el caso de la empresa A (con un promedio de 8.7% para todo el período del estudio), mientras que, por la baja representación femenina entre los trabajadores administrativos, ocurre lo contrario en la empresa B en el que la brecha aumenta al 14.7% para todo el período.

### 3.3 PROPORCIÓN DE MUJERES Y HOMBRES QUE GANAN UN SALARIO VITAL

Las brechas de género presentadas en el apartado 3.2.2 del presente informe sugieren que, si en promedio las mujeres ganan menos, debe ser más difícil para ellas alcanzar salarios vitales. En este sentido, el objetivo del presente apartado es presentar, para las empresas analizadas cuál es el porcentaje de trabajadores de cada género que alcanza los salarios vitales.

La estimación del Anker Living Wage para la costa caribeña de Colombia es COP 1.717.518

por mes para mayo de 2021.<sup>22</sup> Este índice de referencia de salario vital cubre las regiones productoras de banano en los estados de Magdalena, Guajira y Antioquia. Es el salario bruto que necesita un trabajador para poder permitirse un nivel de vida básico, pero digno, para él o ella y su familia.

Los resultados de este ejercicio se presentan en las Tablas 9 y 10 de las siguientes secciones. El detalle metodológico para este análisis puede revisarse en el apéndice 7.2. Se debe tener en cuenta que los siguientes no se incluyeron en los salarios prevalecientes para compararlos con el salario vital: pago de horas

22 Para obtener información sobre la definición de un salario vital y los puntos de referencia de salarios vitales de Anker, consulte el sitio web de la Coalición mundial de salarios vitales: [About the Global Living Wage Coalition - Global Living Wage Coalition](#).

extra porque un salario vital debe ganarse en las horas normales de trabajo; prestaciones condicionadas y por tanto no recibidas por todos los trabajadores, como las asignaciones en efectivo por matrimonio, maternidad y luto y las asignaciones para anteojos y actividades deportivas. Sin embargo, las asignaciones para gastos de educación de los hijos de los trabajadores se incluyeron en el salario prevaleciente debido a que la mayoría de los trabajadores de ambas empresas recibían este beneficio. Para este beneficio, se incluyó en los salarios vigentes el monto promedio recibido por trabajador por mes. También se incluyeron en los salarios prevalecientes las asignaciones de viaje (o una valoración justa y razonable de los servicios de transporte proporcionados por la empresa; consulte el Apéndice 7.2) y montos mensuales prorrateados para primas de servicio y aguinaldos.

### **3.3.1 Cálculo de salarios prevalecientes excluyendo e incluyendo el valor total de los beneficios de cesantía**

Cuando se llevó a cabo el estudio de referencia de salarios vitales del Anker Research Institute en 2018, hubo una diferencia de opinión entre los stakeholders sobre si la mayoría de los trabajadores bananeros pueden acceder a sus pagos de cesantías completos cada año. Como resultado de esta diferencia de opinión, los autores del estudio del salario vital decidieron incluir dos estimaciones de un salario vital: una estimación excluyó los pagos de cesantías, la otra estimación incluyó los beneficios de cesantía.

Se decidió adoptar el mismo enfoque para el estudio de esta brecha salarial de género. Nuestra primera estimación utiliza salarios prevalecientes que solo incluyen el interés anual sobre el depósito de cesantías anual,

prorrateado por un mes (igual al 1% del salario promedio mensual). Nuestra segunda estimación utiliza salarios prevalecientes que incluyen los pagos de cesantías completos prorrateados por un mes (igual al salario mensual promedio dividido por 12, más el 1% del salario mensual promedio).

### **3.3.2 Comparación de los salarios prevalecientes con el salario vital de referencia**

Al comparar los salarios prevalecientes en 2021 para cada trabajador operativo en la empresa A con un salario vital estimado de COP 1.717.518, encontramos que aproximadamente el 77% de las mujeres ganaban un salario vital en comparación con aproximadamente el 94% de los hombres (Tabla 9). Cuando se incluyó el pago de cesantías total, la proporción de trabajadores que ganan un salario vital aumentó a alrededor del 85% de las mujeres y el 97% de los hombres. Esta brecha de género en el logro de un salario vital es un hallazgo importante e indica que los esfuerzos para avanzar hacia salarios vitales deben tener en cuenta el género.

Cuando no se incluyen los pagos de cesantías, las mujeres con un contrato de jornada especial en la empresa A mostraron más probabilidades de ganar un salario vital que las mujeres con contratos indefinidos regulares (85.7% en comparación con 81.3%, respectivamente). Sin embargo, entre los hombres, ocurre lo contrario (94.4% de los hombres con contratos indefinidos regulares tenían un salario vital en comparación con el 87.5% de los hombres contratados bajo el esquema de jornada especial). Cuando se incluyen los pagos de cesantías totales, la misma proporción de mujeres tenía un salario vital para ambos tipos de contratos (87.5%), mientras que el 98.4% de los hombres con contrato indefinido y el 100% de los hombres en jornada especial ganaban un salario vital.

**Tabla 9.** Proporción de trabajadores operativos de la empresa A que tenían un salario bruto igual o superior a la estimación del Anker Living Wage para el lugar de estudio, por tipo de contrato y género (% , enero a julio de 2021)

Tipo de contrato	% todos trabajadores con salarios $\geq$ estimación Anker Living Wage	% mujeres con salarios $\geq$ estimación Anker Living Wage	% hombres con salarios $\geq$ estimación Anker Living Wage
<b>Excluyendo el pago de cesantías completo</b>			
Todos los trabajadores	91.3%	76.9%	93.5%
Contrato a término Indefinido Regular	93.0%	81.3%	94.4%
Jornada especial	86.7%	85.7%	87.5%
<b>Incluyendo el pago de cesantías completo</b>			
Todos los trabajadores	95.4%	84.6%	97.0%
Contrato a término Indefinido Regular	97.2%	87.5%	98.4%
Jornada especial	93.3%	87.5%	100.0%

Fuente: Reportes de nómina empresa A. Cálculos del equipo investigador.

Desagregando por ocupación (ver Tabla 10), la proporción de trabajadores de la categoría de Campo, Almacén y/o Vivero que ganaban un salario vital era casi la misma que la proporción de trabajadores de empaque que lo ganan (91.7% versus 93.2%), pero dentro del grupo de empaque, el 87% de las mujeres ganaban un salario vital en comparación con el 95%

de los hombres. Ninguno de los miembros del personal de aseo ganaba un salario vital, independientemente de si eran hombres o mujeres, y solo 2 de cada 3 de los “otros trabajadores” (choferes y trabajadores de seguridad) ganaban un salario vital.

**Tabla 10.** Proporción de trabajadores de la empresa A que tenían un salario bruto igual o superior a la estimación del Anker Living Wage para el lugar de estudio, por ocupación y género (% , enero a julio de 2021)

Grupo Ocupacional	% todos trabajadores con salarios $\geq$ estimación Anker Living Wage	% mujeres con salarios $\geq$ estimación Anker Living Wage	% hombres con salarios $\geq$ estimación Anker Living Wage
<b>Excluyendo el pago de cesantías completo</b>			
Aseo	0.0%	0.0%	0.0%
Campo, Almacén y/o Vivero	91.7%	NA	91.7%
Empacadora	93.2%	87.0%	95%
Otros Trabajadores	66.7%	NA	66.7%



Grupo Ocupacional	% todos trabajadores con salarios $\geq$ estimación Anker Living Wage	% mujeres con salarios $\geq$ estimación Anker Living Wage	% hombres con salarios $\geq$ estimación Anker Living Wage
<b>Incluyendo el pago de cesantías completo</b>			
Aseo	0.0%	0.0%	0.0%
Campo, Almacén y/o Vivero	97.6%	NA	97.6%
Empacadora	98.1%	95.7%	98.8%
Otros Trabajadores	100%	NA	100%

Fuente: Reportes de nómina empresa A. Cálculos del equipo investigador.

Nota: NA indica que no aplica porque no hay mujeres/hombres trabajando en este grupo ocupacional.

Como se indica en otras partes de este informe, los niveles salariales de la empresa B son más bajos que los de la empresa A. Cuando se excluyó el pago de cesantías, no hubo trabajadores que ganaran un salario vital en la

empresa B en 2021. Cuando fueron incluidas, el 4% de los hombres ganaba un salario vital (todos ellos son trabajadores de campo con contratos permanentes) pero ninguna mujer ganó un salario vital.

## 4. DETERMINANTES DIRECTOS E INDIRECTOS DE LAS BRECHAS SALARIALES DE GÉNERO

### 4.1 POSIBLES EXPLICACIONES TEÓRICAS DE LAS BRECHAS DE GÉNERO

Los estudios que han buscado explicar las diferencias salariales por cuestión de género han encontrado múltiples explicaciones para su existencia. La metodología para los estudios de las brechas salariales entre hombres y mujeres desarrollados por el Anker Research Institute distingue entre los determinantes *directos* e *indirectos* de las diferencias salariales entre hombres y mujeres. Los determinantes directos incluyen las diferencias de género en las actividades laborales, las horas de trabajo, los tipos de contratos, las formas de pago y las características individuales de los trabajadores que afectan a los salarios de los trabajadores. A su vez, las causas fundamentales de estas diferencias de género incluyen una serie de “determinantes indirectos” en el lugar de

trabajo y en la sociedad en general, entre los que se encuentran las políticas y prácticas de empleo para la contratación, la remuneración y la promoción, las normas y actitudes sociales respecto al trabajo de las mujeres y los hombres, las protecciones legales y el apoyo estatal a las mujeres y las familias, la representación de las mujeres en los sindicatos y muchos otros factores. A continuación, ofrecemos una visión general de los **determinantes directos** de las diferencias salariales entre hombres y mujeres que pueden influir en el tamaño y la naturaleza de las diferencias salariales entre hombres y mujeres para las empresas del estudio de caso en Colombia. Posteriormente, se presentan los hallazgos estadísticos sobre estos determinantes **directos** en las empresas estudiadas. En la sección 4.3, discutiremos los determinantes indirectos asociados a la brecha salarial entre las empresas participantes.

- 1. Diferencias en las ocupaciones realizadas por hombres y mujeres.** Si las ocupaciones en las que participan los hombres son mejor remuneradas que las ocupaciones en las que participan las mujeres, la segregación por género entre ocupaciones genera diferencias salariales. Estas diferencias pueden surgir debido a diferencias en las habilidades y experiencias de los hombres y las mujeres, o pueden ser causadas por procesos discriminatorios en el lugar de trabajo; por ejemplo, que los hombres tengan mayor acceso a ascensos o cambios hacia actividades mejor remuneradas que las mujeres, a pesar de que ambos cuentan con educación y experiencia similar. O pueden deberse a normas y actitudes sociales con respecto a los tipos de trabajo que se consideran adecuados para mujeres y hombres.

En el caso de las dos empresas visitadas hay segregación de género en las ocupaciones. Las labores de campo son realizadas mayoritariamente por hombres y, en ambos casos, son contadas las mujeres que participan en estas actividades. Las mujeres están concentradas en las actividades de empaque de la fruta una vez esta llega a la empacadora. Como se mencionó en el apartado de tipos de contrato y remuneraciones, las actividades de recolección y transporte de la fruta a la empacadora, así como las actividades de corte, clasificación y empaque se remuneran como actividad conjunta, calculando el promedio por actividad y trabajador participante del valor del producto final elaborado por día. Este valor cambia de manera diaria dependiendo del tipo de caja de fruta a empacar y de su número. Esto genera fluctuaciones en los salarios diarios y mensuales de los trabajadores, y brechas respecto a las actividades de campo que son remuneradas a precios diferentes.

- 2. Diferencias en tipos de contrato de hombres y mujeres.** El tipo de relación laboral y contrato que tiene un trabajador

afecta el salario y su acceso a diversos beneficios. En muchos contextos, es más probable que los hombres tengan una relación laboral formal y permanente que las mujeres, lo que les brinda un mayor acceso al trabajo a tiempo completo y beneficios relacionados con el salario. Las mujeres se concentran más frecuentemente en trabajos informales, temporales o eventuales, con horarios de trabajo irregulares y acceso limitado a beneficios y protecciones laborales.

Existen diferencias importantes en este aspecto con las empresas participantes. Mientras la convención colectiva firmada por la empresa A establece que la mayoría de los contratos sean a término indefinido salvo justificadas excepciones, el pacto colectivo de la empresa B no tiene esta restricción. Así mismo, la figura de jornada especial, explicada en la sección 3, genera diferencias entre ambas empresas. El convenio colectivo de la empresa A define que estos trabajadores deben ser contratados por mínimo 6 días por catorcena, restricción que nuevamente no tiene la empresa B. Estos dos aspectos permiten que la empresa B pueda ajustar su estructura de costos con contratos a término fijo o contratando trabajadores de jornada especial solo por el número de días necesarios. La duración de los contratos a término fijo usados por la empresa B pueden ser inferiores a un año; la empresa mencionó que el término más corto por el que contrataba personal era de 4 meses. Como se mencionó en apartado 2, a pesar de esta diferencia que sugiere que puede haber mayor rotación laboral en la empresa B que en la empresa A, en ambas empresas la rotación es baja.

- 3. Diferencias en formas de pago y acceso a pago adicionales y beneficios.** En ocasiones, a hombres y mujeres se les paga de manera diferente, por ejemplo, por tiempo o pieza. También puede haber diferencias en el acceso a pagos y

beneficios adicionales que forman parte de los salarios, como pagos por horas extras y beneficios en especie como la vivienda. Estas diferencias pueden contribuir a las brechas salariales de género.

En el caso de las empresas participantes, examinamos todos los pagos que hombres y mujeres podrían percibir por igual, incluyendo el pago por actividades hechas durante la jornada laboral, así como horas extra de trabajo, el pago de bonos y auxilios en dinero. Esta diferenciación nos permite identificar si las brechas existentes obedecen a diferencias en los pagos regulares o en algún tipo específico de remuneración, lo cual es un aspecto novedoso de este tipo de análisis. Es por eso que en este trabajo calculamos las brechas salariales asociadas al trabajo regular y brechas existentes en el pago de tiempo extra, bonos y auxilios en dinero.

- 4. Diferencias en los horarios laborales de hombres y mujeres.** Esto ocurre cuando las mujeres, trabajando tiempo completo, tienen mayores tasas de ausentismo laboral asociadas a la doble jornada trabajo-familia que las mujeres suelen asumir, así como a las ausencias para cuidar de alguno de los miembros del hogar, la necesidad de tiempo para atender asuntos escolares de sus hijos, o alguna necesidad doméstica como arreglos en el hogar (en otras palabras, la desmedida responsabilidad del trabajo no remunerado en las mujeres). Las mujeres también pueden trabajar menos horas que los hombres al ser contratadas medio tiempo, mientras que los hombres son contratados por tiempo completo.

Las modalidades de contrato observadas en las empresas participantes de este estudio no permiten identificar exactamente el número de horas trabajadas. Esto ocurre debido a las condiciones de la modalidad de remuneración de pago a destajo. Una vez que se cumplen las metas de producción diarias, los trabajadores pueden dar por terminada la jornada de trabajo y

la información sobre la frecuencia de este fenómeno no está plasmada en la nómina. Sabemos que ocurre por las entrevistas a los trabajadores; en ambas empresas, los trabajadores mencionaron la posibilidad de salir más temprano del trabajo. Así mismo, señalaron que, para los trabajadores que realizan actividades de campo, era posible que terminaran sus labores programadas para el día antes de finalizar el horario oficial de la jornada. Esto implica que no contamos con las horas exactas trabajadas como tiempo extra o como tiempo regular y, por tanto, no podemos calcular salarios por hora trabajada como suele hacerse en los estudios de género. Para tener una aproximación respecto a esta explicación de las brechas salariales, en el siguiente apartado sí presentaremos estadísticas sobre el número de días laborados por género y por tipo de contrato y por actividad remunerada. Estos días se calculan contando los días de nómina en los que existe registro de actividades para cada trabajador. Luego estos conteos de días trabajados son promediados por mes y género.

- 5. Diferencias en edad y estado civil entre hombres y mujeres.** Una práctica común es que las empresas busquen mujeres jóvenes y/o solteras que no tengan el mismo nivel de responsabilidad haciendo trabajo en el hogar, a diferencia de mujeres mayores, que pueden estar casadas o tener hijos. Esta práctica se hace para poder pagarles salarios más bajos (debido a la falta de experiencia), para evitar ausentismos relacionados con la doble jornada y también reducir la posibilidad de pagar licencias de maternidad en el caso de mujeres con pareja. La evidencia de diferentes estudios sugiere que las mujeres casadas son asignadas en trabajos más flexibles, con menos horas laborales para poder cumplir con esta doble jornada, lo que explicaría una de las mayores diferencias salariales entre hombres y mujeres e incluso entre mujeres solteras y casadas.

Las empresas que participaron en este estudio complementaron la información de nómina con la información socioeconómica disponible de sus trabajadores, por lo que el presente análisis permite caracterizar a los trabajadores de acuerdo con su edad, estado civil y número de hijos. Durante el análisis realizado en este estudio no encontramos evidencia de que la edad y el estado civil explicaran las brechas de género observadas. En el caso de la edad, no se encontró correlación entre la edad y los salarios. En el caso del estado civil, esta ausencia de relación se explica porque la mayoría de los y las trabajadoras tienen entre 30 y 50 años en ambas plantaciones, y ambos están casados o tienen una relación de pareja.

#### 6. Diferencias en los niveles educativos y de experiencia entre hombres y mujeres.

Normalmente, los mercados remunerar de manera diferencial los años de educación y de experiencia laboral de hombres y mujeres. Cuando existen diferencias en estos indicadores para ambos sexos, entonces se observarán diferencias salariales de género justificadas en dichas diferencias. No obstante, las diferencias en nivel educativo y experiencia también pueden ser resultado de diferentes oportunidades de hombres y mujeres en el acceso a la educación y al trabajo, en cuyo caso debe revisarse la contribución de esta desigualdad de oportunidades para entender cómo cerrar las brechas salariales.

En el caso de nuestras dos empresas de estudio, no contamos con información sobre la educación y la experiencia laboral de todos los trabajadores. No obstante, podemos inferir por las entrevistas realizadas que los trabajadores mayores de 40 años no cuentan con secundaria

completa. Adicionalmente, por la habilidad que requieren las actividades a realizar, tanto en la cosecha como en el corte y el empaque del banano, la experiencia, independiente de cómo fue adquirida, es una condición importante de entrada y permanencia en la empresa. Las entrevistas revelaron que hay diferencias en la forma en la que hombres y mujeres adquieren la experiencia en estas actividades. En general, hombres y mujeres pueden adquirirla de dos formas: por enseñanza de su familia o amigos, o por vincularse a empresas asociativas de trabajo<sup>23</sup> que les permite la entrada inicial a las compañías para aprender las actividades específicas y posteriormente buscar una vinculación directa con estas. En ambos casos, es inferior la posibilidad de las mujeres de aprender de estas labores. De las entrevistas hechas a los trabajadores, pocas mujeres reconocieron haber aprendido las labores de sus familiares y coincidieron en que la proporción de mujeres en las empresas asociativas del trabajo es inferior, comparada con la masculina.

## 4.2 RESULTADOS ESTADÍSTICOS PARA DETERMINANTES DIRECTOS DE LAS BRECHAS SALARIALES DE GÉNERO

El siguiente apartado es una revisión detallada de los factores detrás de las diferencias salariales presentadas en el apartado 3.2. Buscamos identificar, con la información disponible, cuáles de los factores directos determinados presentados en la sección 4.1 pueden estar explicando en mayor o en menor grado las diferencias en las brechas salariales de género en contra de las mujeres observadas en el apartado 3.2.

23 La ley 10 de 1991 en su Artículo 1 define a estas empresas como: “Las empresas Asociativas de Trabajo, serán organizaciones económicas productivas, cuyos asociados aportan su capacidad laboral, por tiempo indefinido y algunos además entregan al servicio de la organización una tecnología o destreza, u otros activos necesarios para el cumplimiento de los objetivos de la empresa.”

#### 4.2.1 Diferencias en las ocupaciones realizadas por mujeres y hombres

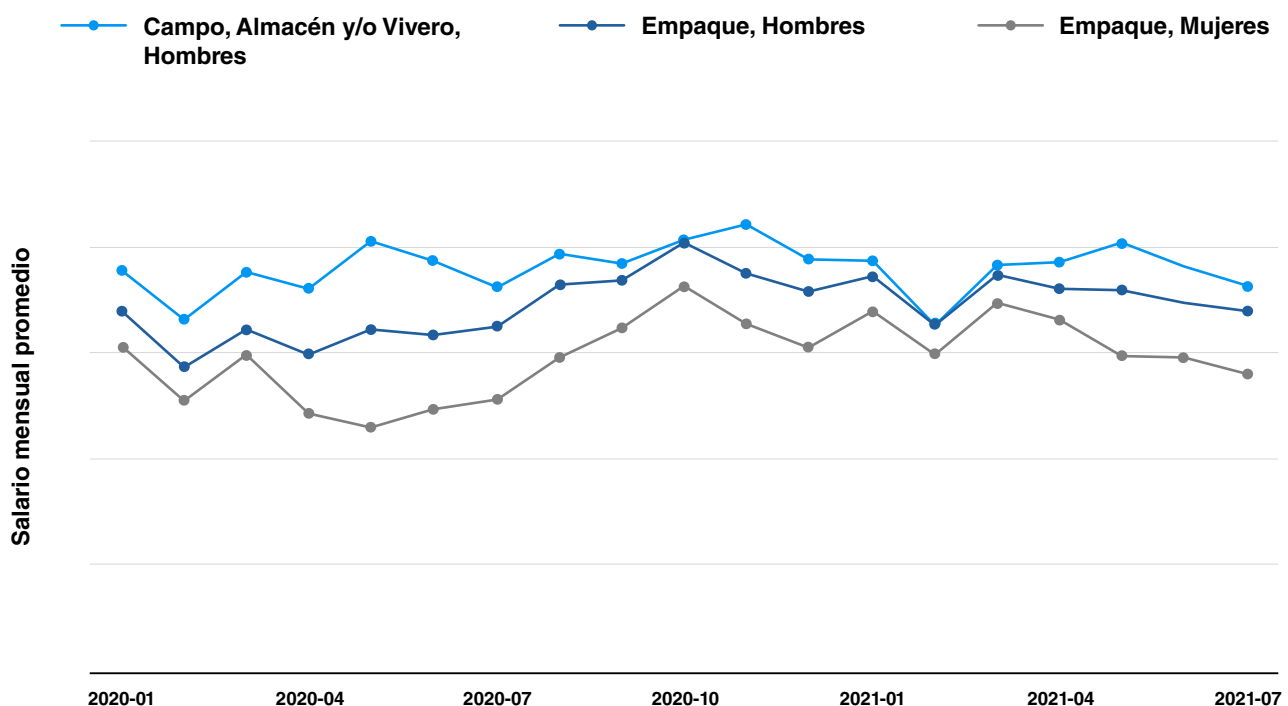
Ya reportamos en la sección 2.2.4 la concentración de las mujeres en actividades de aseo y empaque y en el caso de la empresa B, la escasa participación de las mujeres en actividades administrativas. En el gráfico 5 veremos cómo esta información se asocia a las diferencias salariales entre hombres y mujeres. El gráfico compara, para ambas empresas, la evolución a lo largo del tiempo de los salarios promedios de cada empresa excluyendo los pagos por tiempo extra, bonos y auxilios en dinero. Podemos ver la comparación entre los grupos donde la participación de las mujeres es amplia (empaque) frente a las actividades en las que ellas no participan (campo, almacén y/o vivero).

Lo primero que destaca de la comparación en cada empresa es que, sin importar las fluctuaciones en el tiempo, los trabajadores del campo perciben salarios mayores a los que se dedican al empaque. Adicionalmente, en esta labor, los salarios femeninos son inferiores a los masculinos. En este último aspecto, como ya se había mencionado en relación con la Tabla 8, las diferencias salariales entre hombres y mujeres en la empresa B, son menores a las observadas en A.

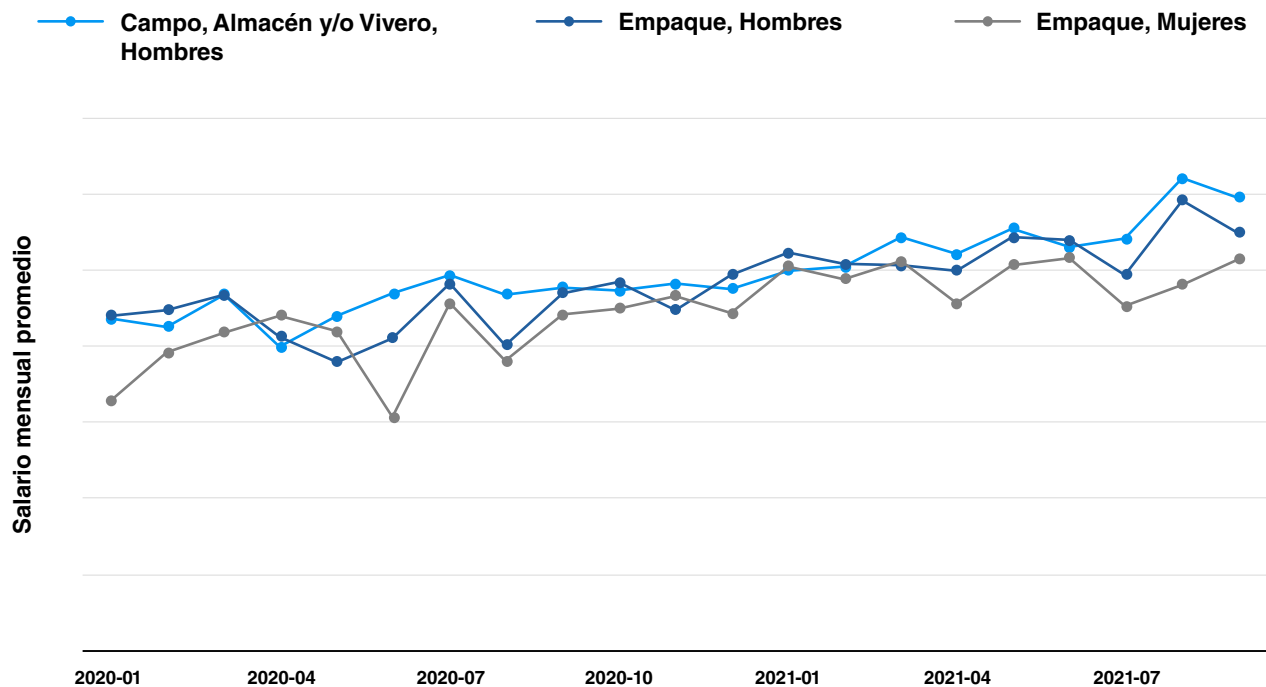
Las diferencias de género también se observan en las actividades de aseo. No se presentan en el gráfico 5, pero lo importante de destacar de esta ocupación es que sus niveles salariales son inferiores a los de empaque (ver el gráfico 6).

**Gráfico 5.** Diferencias salariales observadas en el período de estudio para las empresas analizadas por grupos ocupacionales, excluyendo pagos de tiempo extra, bonos y auxilios en dinero (COP, muestra de los salarios censurada al 10% inferior y superior).

#### EMPRESA A



## EMPRESA B



Fuente: Reportes de nómina empresas A y B. Cálculos del equipo investigador.

#### 4.2.2 Diferencias en tipos de contrato de mujeres y hombres

Para entender cómo los diferentes tipos de contrato se relacionan con las brechas salariales de género, es importante recordar la información de la sección 2.2.3 del presente informe. En ella se mencionó cómo las mujeres representan una mayor proporción entre los trabajadores con contratos a término fijo (exclusivo empresa B) o con contrato de jornada especial (empresa A) que entre los trabajadores a término indefinido. Las diferencias en los salarios (excluyendo pago de tiempo extra, bonos y auxilios de dinero) dependiendo del tipo de contrato, pueden explicar las brechas observadas de género, cuyo resumen se presenta en el gráfico 6. Antes de comenzar a analizar la brecha salarial de género en cada empresa, es importante recordar que la empresa A tiene mayores salarios que la empresa B en el mismo tipo de ocupación y tipo de contrato, por lo que es probable que las mujeres en la empresa A

tengan salarios más altos que las mujeres en la empresa B, incluso si la brecha salarial de género es mayor en la empresa A.

Comenzando con la empresa A, se observa que el único grupo ocupacional para el cual existe una diferencia sustancial en los salarios promedio según el tipo de contrato es 'Campo, Almacén y/o Vivero'. Para este grupo, los trabajadores con contratos a término indefinido regular ganan más en promedio que los trabajadores con contratos de jornada especial. Para todos los demás grupos, no hay diferencias sustanciales en los salarios según el tipo de contrato, pero para los trabajadores de empaque, las mujeres en ambos tipos de contrato ganan menos, en promedio, que los hombres.

Para la empresa B, los trabajadores de campo con contrato a término indefinido ganan más, en promedio, que los trabajadores de campo con contrato a término fijo. Entre los trabajadores de empaque solo hay pequeñas

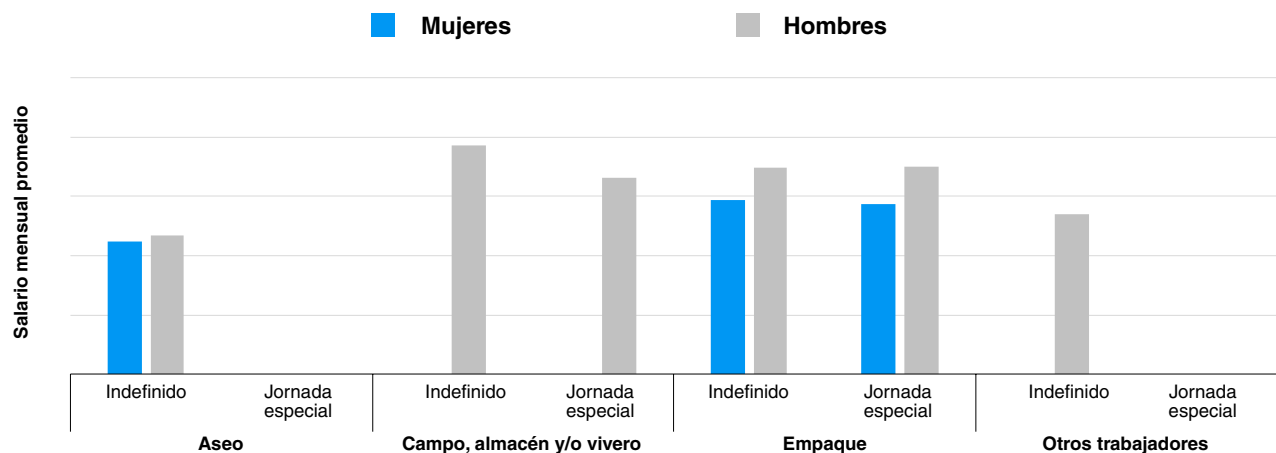
diferencias basadas en el tipo de contrato tanto para mujeres como para hombres. Para el personal en aseo, las mujeres con contratos a término indefinido son las que ganen menos, seguidas de las mujeres con contrato a término fijo y luego los hombres con contratos a término indefinido. Sin embargo, el número de trabajadores en este grupo es pequeño. Del taller con operadores se pudo identificar que el personal de aseo se divide en dos: El personal de aseo de empacadoras (llamadas comúnmente en los registros de nómina “Eco-ok/ Eco-Key”) que participa en el esquema

de remuneraciones en grupo y el personal de aseo en el resto de la plantación, que está bajo contratos por el salario mínimo mensual legal vigente. La amplia diferencia observada en este grupo en la empresa B muy probablemente está asociada a una diferencia más marcada entre estos dos grupos.

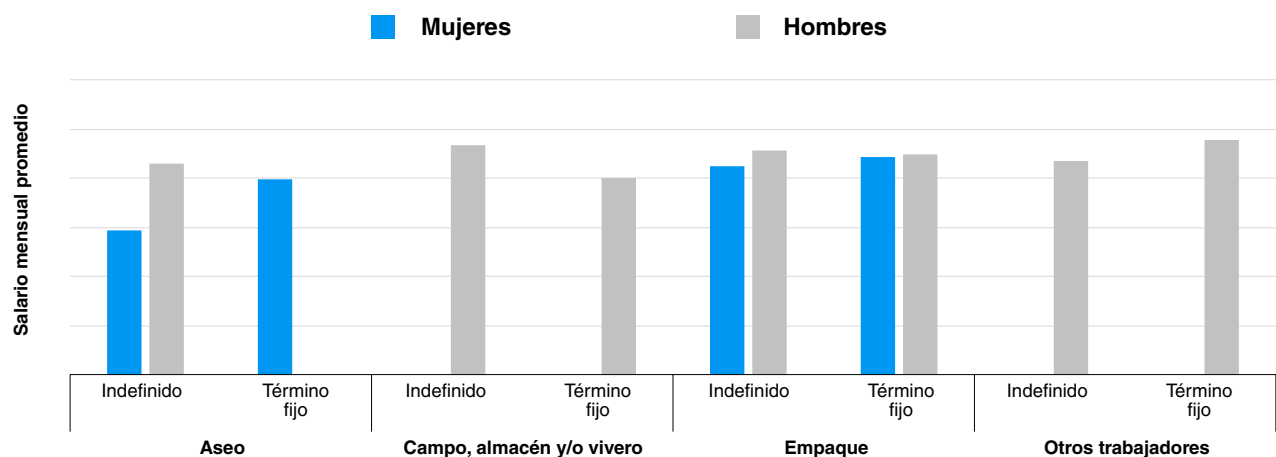
En general, este análisis sugiere que el tipo de contrato puede afectar el tamaño de las brechas salariales de género, pero no de manera consistente, y es probable que la ocupación tenga más efecto que el tipo de contrato.

**Gráfico 6.** Salarios mensuales promedio, excluyendo pagos por tiempo extra, auxilios y bonos en dinero de acuerdo con su género, grupo ocupacional y tipo de contrato (COP, 2020, muestra de los salarios censurada al 10% inferior y superior)

**EMPRESA A**



**EMPRESA B**



Fuente: Reportes de nómina empresas A y B. Cálculos del equipo investigador.

### 4.2.3 Diferencias en salarios y acceso a pagos adicionales y beneficios para mujeres y hombres

Las diferencias de género en las oportunidades para realizar tiempo extra en la empresa, así como para obtener de diferentes auxilios y bonos en dinero pueden influir en las diferencias salariales de género presentadas previamente. La Tabla 11 desglosa las brechas salariales de género del personal operativo que corresponden: 1. Al pago por las actividades productivas regulares (primera fila de la tabla), 2. Al pago de tiempo extra, y 3. A los auxilios y bonos en dinero. De ella se observa que, independientemente del período y de la empresa, los hombres reciben más pagos por

tiempo extra que las mujeres. La brecha de género por este único concepto en la empresa A fue de 42.5% en 2020 y de 19.9% en 2021, mientras que en la empresa B ninguna mujer recibió pagos por tiempo extra en 2020, y la brecha fue del 77.8% en 2021.

Las brechas de género en los auxilios y bonos en dinero que perciben todos los trabajadores son mucho más pequeñas para ambas empresas. No hubo mucha diferencia en la empresa A, donde las mujeres percibieron un 6.1% más que los hombres en 2020, mientras que los hombres percibieron 4.9% más que las mujeres en 2021. En la empresa B, en 2020 las mujeres percibieron 5.7% menos que los hombres y en 2021 esta brecha aumentó al 7.7%.

**Tabla 11.** Desglose de las brechas salariales de género del personal operativo en salarios por trabajo regular, pagos de tiempo extra y auxilios y bonos en dinero (COP, 2020 y enero a julio/septiembre de 2021, muestra de los salarios censurada al 10% inferior y superior)

	Empresa A		Empresa B	
	2020	Ene-Jul 2021	2020	Ene-Sep 2021
Brecha salarial de género en el <b>salario bruto promedio excluyendo pagos extras y auxilios y bonos en dinero</b>	19.6%	14.6%	7.9%	8.4%
Brecha salarial de género en los <b>pagos de tiempo extra mensuales promedio</b>	42.5%	19.9%	100.0%	77.8%
Brecha salarial de género en el <b>promedio de auxilios y bonos en dinero</b>	-6.1%	4.9%	5.7%	7.7%

Fuente: Reportes de nómina empresas A y B. Cálculos del equipo investigador.

Lo anterior quiere decir que son los pagos por tiempo extra los que más ahondan la brecha salarial entre géneros en empresas. La Tabla 12 muestra comparativamente las brechas excluyendo e incluyendo tanto los pagos extra como por los auxilios y bonos en dinero, tanto para los trabajadores operativos como para los trabajadores administrativos, para ver el efecto que tienen sobre la brecha global.

Cuando solo analizamos a los trabajadores operativos, en la mayoría de los casos tanto la inclusión de los pagos de tiempo extra como los auxilios y bonos en dinero tiende a

aumentar la brecha de género. Esto afecta más a la empresa B que a la empresa A, ya que la brecha se amplía en 4 puntos porcentuales tras la inclusión de estos conceptos. En el caso de la empresa A, los cambios son inferiores al punto porcentual e incluso pueden reducir ligeramente la brecha global de los trabajadores operativos. Esto ocurre por la brecha salarial a favor de las mujeres en los pagos de auxilios y bonos en dinero en el año 2020.

En el caso de los trabajadores administrativos de la empresa A, la inclusión de estos pagos genera brechas salariales en contra de las



mujeres del 13.5% mientras que cuando no se consideran, la brecha de género era 1.2% a favor de las mujeres. Esto se debe, en gran parte, a los bonos de producción que se pagan

a los coordinadores y otros administrativos, en su mayoría hombres, mientras que la mayoría de las trabajadoras administrativas femeninas no reciben este tipo de pagos adicionales.

**Tabla 12.** Efecto sobre las brechas de género de la inclusión de pagos por tiempo extra y auxilios y bonos en dinero (enero 2020 a julio/septiembre 2021, muestra de los salarios censurada al 10% inferior y superior)

	Empresa A		Empresa B	
	Brecha salarial promedio de género excluyendo pagos por tiempo extra y bonos y auxilios en dinero	Brecha salarial promedio de género incluyendo pagos por tiempo extra y bonos y auxilios en dinero	Brecha salarial promedio de género excluyendo pagos por tiempo extra y bonos y auxilios en dinero	Brecha salarial promedio de género incluyendo pagos por tiempo extra y bonos y auxilios en dinero
Trabajadores operativos, 2020-2021	18.0%	17.8%	9.6%	12.9%
Trabajadores operativos, 2020	19.6%	19.4%	7.9%	11.8%
Trabajadores operativos, 2021	14.6%	14.7%	8.4%	12.0%
Administrativos, 2020	-1.2%	13.5%	No se calcula por tener sólo 1 mujer en la muestra	
Todos los trabajadores (operativos y administrativos), 2020	10.1%	8.7%	9.9%	14.7%

Fuente: Reportes de nómina empresas A y B. Cálculos del equipo investigador.

Cuando se considera el salario promedio de todos los trabajadores, tanto operativos como administrativos sin tomar en cuenta pagos adicionales, se observa que los salarios femeninos son, en promedio, 10.1% inferiores a los de los hombres para la empresa A y 9.9% para la empresa B. Esto, a pesar de que la empresa A paga en promedio salarios superiores a los de la empresa B.

Sin embargo, en la empresa A, la brecha se reduce cuando se incluyen los pagos de tiempo extra, auxilios y bonos en dinero (8.7%) mientras que en la empresa B, la brecha es más grande al incluir estos pagos (14.7%). Esto es, para la empresa A, cuando se consideran todos los trabajadores en conjunto, los pagos por tiempo extra, auxilios y bonos en dinero tienen un

efecto mitigador de las brechas de género. Esto no ocurre en la empresa B, y está asociado a que las mujeres están subrepresentadas en este grupo en la empresa, mientras que la empresa A presenta un porcentaje importante de mujeres en este grupo (31%) que perciben salarios promedio superiores a los de las mujeres dedicadas al trabajo operativo. Esto genera la aparente reducción de la brecha.

Para el año 2020 y considerando sólo a los trabajadores operativos (esto es, excluyendo al personal administrativo), la brecha de género salarial por trabajo regular de la empresa A es 19.6% mientras que la de la empresa B es de 7.9%. Si se mira todo el período de información disponible, la brecha de la empresa A es de 18.0% mientras que la de la empresa

B es 9.6%. Esto nuevamente refleja un aspecto interesante de comportamientos diferentes entre las empresas: períodos superiores a un año sugieren ampliación de la brecha por pagos regulares en la empresa A y reducción de esta, en la empresa B. En este caso, estas reducciones evidenciadas en la empresa B están relacionadas con dificultades propias enfrentadas por la empresa en 2020 y que se contrarrestan con el desempeño de los salarios en los primeros meses de 2021.

#### **4.2.4 Diferencias en la cantidad de tiempo trabajado por mujeres y hombres**

La Tabla 13 indaga por las diferencias salariales de género y su relación con el número de días remunerados de hombres y mujeres de acuerdo con su tipo de contrato y el tipo de remuneración. La separación de la remuneración entre los días ordinarios, los de pagos extra y las licencias presenta un panorama interesante para explicar las brechas salariales entre hombres y mujeres. Algo que se debe notar de la tabla es que el número de días pagados por tiempo extra es superior en la empresa A tanto para hombres como para mujeres, comparado con la empresa B. Mientras en la empresa A los hombres, dependiendo de su tipo de contrato, recibieron entre 1.8 y 1.5 días de remuneración por tiempo extra, mientras las mujeres recibieron entre 1.1 y 1.3 días remunerados mensuales por este mismo concepto. Por su parte, la empresa B

paga 1.3 días remunerados para los hombres, contra 0.2 y 0.5 días para las mujeres. Esto contribuye a crear una mayor disparidad en la brecha salarial, como ya lo discutimos en la sección anterior.

Cuando se observa el número total de días remunerados, las mujeres que tienen contratos de jornada especial en la empresa A reciben en promedio un día pagado menos que mujeres con contrato a término indefinido y hombres, independiente de su contrato. Adicionalmente, este fue el grupo que más días en promedio tuvo de licencias remuneradas por enfermedad. Teniendo en cuenta que las licencias remuneradas por este concepto se remuneran con 2/3 del salario promedio de la semana anterior, esto acentúa las diferencias salariales. En el caso de la empresa B, este mismo efecto se refleja en las mujeres con contratos a término indefinido. En este caso, las mujeres de este grupo reciben 2.4 días pagados menos que el resto de los grupos. Así mismo, 1.6 días son remunerados en promedio como licencia por enfermedad. Una diferenciación de esta tabla entre 2020 y 2021<sup>24</sup> muestra que las licencias por enfermedad fueron más importantes en 2020 lo cual tiene sentido dada la pandemia y ayuda a explicar la reducción en la brecha de género de la empresa A, entre 2020 y 2021. Esto nuevamente reitera el interés de continuar monitoreando las brechas para entender mejor cómo estos fenómenos externos afectan la tendencia de largo plazo de estas.

24 Estas tablas están disponibles a solicitud del público interesado.

**Tabla 13.** Número promedio de días remunerados por el personal operativo (días regulares, con pagos por tiempo extra, dominicales y otros) según tipo de contrato y género (enero 2020 a julio/septiembre 2021, muestra de los salarios censurada al 10% inferior y superior)

Tipo de día Remunerado	Empresa A				Empresa B			
	Indefinido Regular	Jornada Especial	Indefinido Regular	Jornada Especial	Término Indefinido	Término Fijo	Término Indefinido	Término Fijo
	Mujeres	Mujeres	Hombres	Hombres	Mujeres	Mujeres	Hombres	Hombres
Días regulares	16.4	16.8	17.7	17.4	15.0	18.7	17.2	17.8
Días con pagos por tiempo extra	1.3	1.1	1.8	1.5	0.2	0.5	1.3	1.3
Dominicales remunerados	3.9	3.8	3.9	3.8	3.5	4.0	3.8	3.8
Festivos remunerados	1.4	1.3	1.4	1.3	1.1	1.3	1.2	1.2
Días de licencia de enfermedad	0.8	1.6	0.7	1.2	1.6	0.2	0.9	0.2
Días de licencia remunerados (Varios)	1.9	0.2	0.5	0.2	0.2	0.0	0.2	0.1
Días de licencia de maternidad	0.6	0.0	0.0	0.1	0.0	0.0	0.0	0.0
Total de días remunerados (excluyendo vacaciones)	25.2	24.2	25.3	25.1	21.6	24.4	24.1	24.0

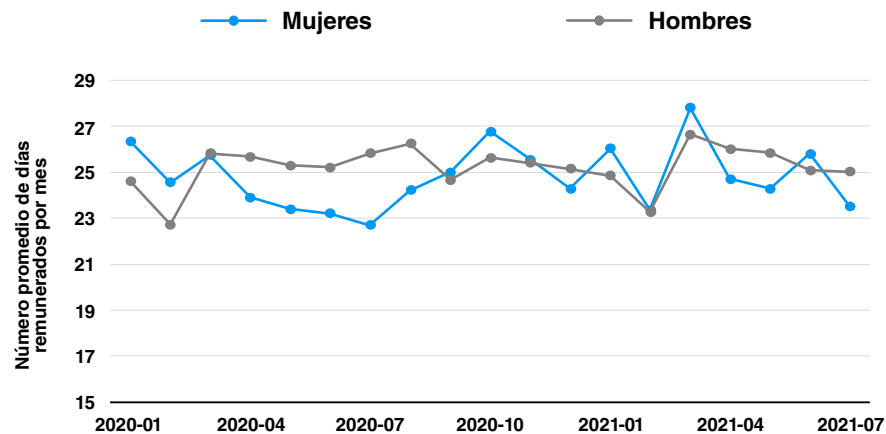
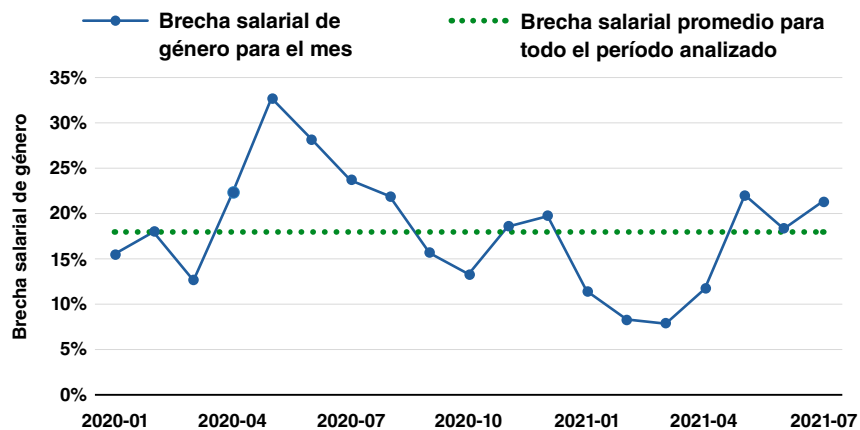
Fuente: Reportes de nómina empresas A y B. Cálculos del equipo investigador.

Como hemos señalado reiteradamente en este informe, la remuneración a destajo afecta los salarios de los trabajadores y sus brechas salariales. Por tal motivo, es importante revisar la correlación existente entre las diferencias de género en el número de días trabajados y las brechas de género, para soportar las afirmaciones anteriores respecto al número de

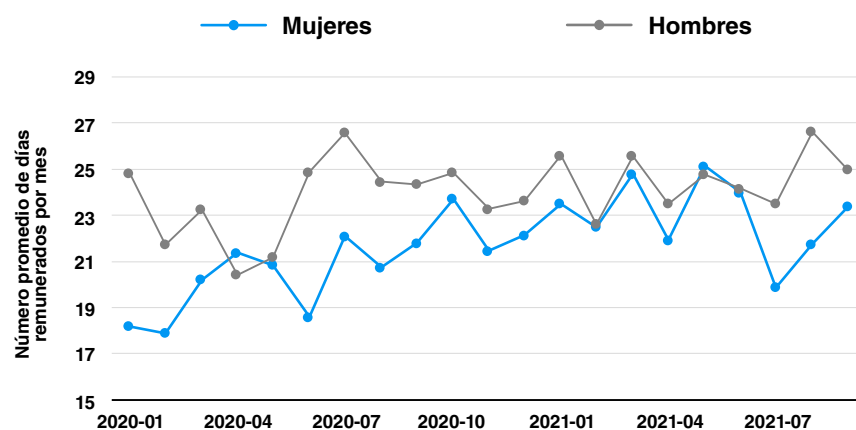
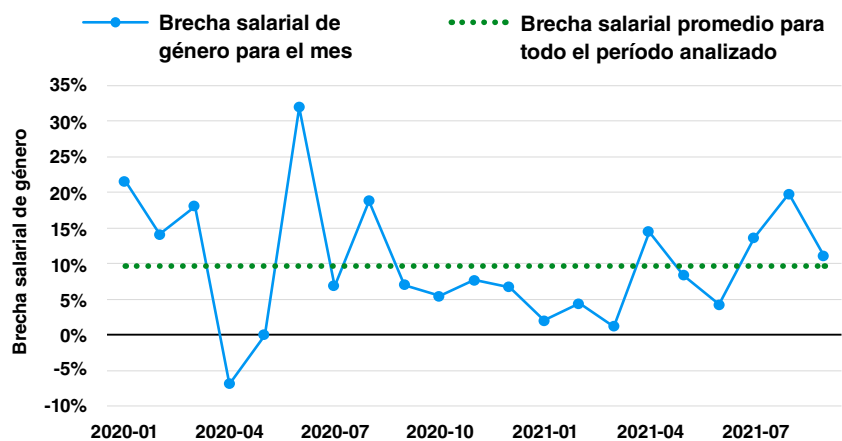
días trabajados y su potencial impacto en las brechas. El gráfico 7 presenta esta correlación. Es importante destacar que, independiente del nivel salarial obtenido, entre más cercano esté el número de días trabajados de hombres y mujeres (paneles a la derecha del gráfico), menor es la brecha salarial de género.

**Gráfico 7.** Brecha de género en salario promedio y el número promedio de días remunerados por mes por género para los trabajadores operativos (enero 2020 a julio/septiembre 2021, muestra de los salarios censurada al 10% inferior y superior)

**EMPRESA A**



**EMPRESA B**



Fuente: Reportes de nómina empresas A y B. Cálculos del equipo investigador.

### Resumen de los determinantes directos de las brechas de género entre las empresas participantes

A continuación, resumir los resultados estadísticos de los siguientes determinantes directos de las brechas salariales de género en las dos empresas participantes:

**1. Diferencias en las actividades llevadas a cabo por hombres y mujeres.** Este aspecto es el que influye más en la brecha salarial entre géneros. Las mujeres que realizan trabajos operativos están concentradas mayoritariamente en las actividades de empaque, y una proporción pequeña en aseo, mientras que los hombres están repartidos en todo tipo de actividades. Esto no sería un problema de no ser porque se combina con la remuneración a destajo que reconoce las labores de campo con mayor remuneración individual que aquellas de empaque. Esto hace que, a pesar de la existencia del mecanismo de remuneración promedio en las actividades de empaque, se observen diferencias en los niveles promedio percibidos en las actividades de empaque y las otras en las que sólo trabajan hombres.

**2. Diferencias en el tipo de contratos entre hombres y mujeres.** En el caso de los trabajadores de empaque, las diferencias salariales de género son evidentes en los trabajadores con otro tipo de contratos. Sin embargo, la influencia del tipo de contrato en los salarios de las mujeres y los hombres no es consistente, y muchas de las diferencias de género que observamos están relacionadas con diferencias en las actividades y el número de días laborados por cada uno, como fue discutido previamente.

**3. Diferencias en las formas de pago y acceso a pagos y beneficios adicionales.** Los valores promedio percibidos por operativos por tiempo extra difieren de manera importante entre hombres y mujeres. La diferencia por este concepto en ambas empresas supera el 10% de un salario mínimo mensual vigente de 2022 y en el caso más extremo observado alcanza el 30%. En el caso de los administrativos, los hombres tienen mayores posibilidades de recibir bonos de producción que las mujeres, ya que estos solo se entregan a coordinadores y gerentes. Esto contribuye enormemente a crear brechas salariales de género en ambas empresas.

**4. Diferencia en la cantidad de tiempo trabajado por hombres y mujeres.** Las mujeres trabajan menos días en comparación a los hombres, lo que contribuye a la diferencia de género en el salario. Entre más parecido sea el número de días trabajados por hombres y mujeres, menores son las brechas salariales observadas.

### 4.3 DETERMINANTES INDIRECTOS ASOCIADOS A LAS BRECHAS SALARIALES DE GÉNERO

En el apartado anterior revisamos los determinantes directos y observables con la información disponible de las brechas de género. En este apartado revisaremos los determinantes indirectos o causas subyacentes de estas diferencias de género, identificadas a partir de las entrevistas realizadas en campo a trabajadores

e informantes clave. Como se mencionó en la introducción del apartado anterior, estos determinantes indirectos incluyen distintos factores en el lugar de trabajo y en la sociedad en general, entre los que se encuentran las políticas y prácticas de empleo para la contratación, la remuneración y la promoción, las normas y actitudes sociales respecto al trabajo de las mujeres y los hombres, las protecciones legales y el apoyo estatal a las mujeres y las familias, la representación de las mujeres en los sindicatos

y muchos otros factores. Nosotros nos enfocaremos en los factores que demostraron ser más importantes para las empresas participantes y el área de estudio.

### 4.3.1 Cultura laboral

Es bien conocido que una cultura de respeto y no discriminación en el trabajo reduce la rotación laboral, mejora la productividad, la resolución de conflictos y favorece las condiciones de equidad en el acceso a nuevas actividades o ascensos laborales. La investigación previa hecha sobre el sector bananero colombiano (Gómez, 2004), aunque sólo se refiere a la zona de Urabá y no indaga por similitudes o diferencias con otros departamentos bananeros, mostró que, para el momento de dicho estudio, las mujeres trabajadoras del banano en la zona reflejaron una percepción de discriminación del 94,7% en un grupo de 67 mujeres entrevistadas. Así mismo, más del 90% de estas mujeres mencionaron que, dependiendo de la relación personal con los coordinadores de campo, de la edad y de la belleza física, las mujeres podrían experimentar tratos diferenciales. En el taller de stakeholders, a fin de validar los resultados de este estudio, un representante de sindicato afirmó que en algunas empresas del sector aún hay problemas de acoso laboral y sexual a trabajadoras por parte de los coordinadores, como también está reportado en Gómez (2004), y que esto hace menos probable que las mujeres quieran trabajar, o seguir trabajando, en el sector.

En las empresas visitadas para este estudio, dieciocho años después de los hallazgos del anterior, la evidencia de los casos analizados sugiere que la situación ha mejorado, pero al ser empresas con certificación Fairtrade, esta mejora puede ser exclusiva de las empresas con esta u otras certificaciones. Al indagar por el trato entre hombres y mujeres en las empresas, los trabajadores perciben igualdad en el trato por parte de la administración y el discurso oficial de los trabajadores entrevistados en relación con el trabajo conjunto de ambos géneros es “todos somos iguales.” Las administraciones de ambas empresas reconocieron el trabajo que

se debe hacer y mantener con los trabajadores y coordinadores para evitar el acoso sexual a las trabajadoras. Este trabajo se hace a través de las oficinas de salud ocupacional/ bienestar laboral. Las entrevistas al personal administrativo de la empresa B, reconocen que para algunos coordinadores aún es impensable que las mujeres puedan realizar las labores de coordinación. Por ello, en esta empresa recientemente creó la figura de coordinador en aprendizaje con el objetivo de promover a mujeres interesadas en campo a estas labores de coordinación. Esta figura en aprendizaje tiene dos ventajas: de acuerdo con lo observado en nómina, permite que la trabajadora realice algunas actividades de empaque por las que percibe remuneración, adicional al trabajo de coordinación, mientras aprende las labores de este nuevo cargo. Al mismo tiempo genera un mecanismo transparente de ascenso en la medida en que si la trabajadora no cumple con las expectativas durante el período de aprendizaje, puede retomar sus antiguas actividades, pero si demuestra su capacidad, puede quedarse en la labor de coordinación, proveyendo tanto a compañeros de trabajo como superiores la evidencia de las habilidades de las mujeres participantes en el desarrollo de estas. Se deben buscar mecanismos similares y complementarios a este puesto ya que las posiciones de coordinación son limitadas.

Lo anterior sugiere que aún existen dificultades para aceptar a las mujeres en diferentes ocupaciones y que sean consideradas para promociones o ascensos. En este orden de ideas, prácticas como la que propuso la empresa B son necesarias para facilitar el acceso de las mujeres a nuevas actividades o a promociones, ya que este acceso es el que permite acceder a mejores remuneraciones, teniendo la posibilidad de mejorar los salarios promedios femeninos y por tanto reducir la brecha salarial de género.

### 4.3.2 Normas y estereotipos de género

A pesar del lema de igualdad entre todos los trabajadores, algunas prevenciones de género

siguen siendo evidentes no solo para los coordinadores, sino también entre trabajadores. En una de las empresas analizadas, los entrevistadores y las mujeres entrevistadas reconocieron indirectas por parte de los hombres trabajadores durante las entrevistas a mujeres. Aprovechando la música que ponen para trabajar, gritaban algunas frases para que las mujeres regresaran a las labores cuando estaban siendo entrevistadas. Las mujeres entrevistadas se percataron de esto. Las mayores comentaron: **“si nosotros respetamos su tiempo de entrevista y mientras tanto cubrimos sus actividades, ¿por qué ellos no respetan el nuestro?”** Las más jóvenes, a pesar de hacernos caer en cuenta de esto, prefirieron ignorarlos. Esto ocurrió de manera abierta, a pesar de las capacitaciones de buen trato trabajadas por las empresas.

Las trabajadoras también reconocen que en la zona de Urabá se considera problemático emplear mujeres debido a las peleas que ocurren entre ellas. Existe la creencia entre las mujeres de ser “bochincheras” es decir, que arman pleitos frecuentemente. Algunas comentaron experiencias de sitios previos de trabajo en las que las **“peleas por el mismo hombre”** podían llegar al punto en el que una trabajadora arrojara al sanitario la ropa de su rival. En este aspecto siguen siendo clave no solo las medidas al interior de la empresa, tanto para evitar este tipo de conflictos como para de - construir este imaginario, sino también el trabajo coordinado con las secretarías de cada departamento (parte del gobierno local).

El taller con los stakeholders evidenció otro estereotipo de género que no fue evidente en las visitas de campo: Los hombres trabajadores del banano prefieren que sus mujeres no trabajen en el sector o en otros porque 1. su independencia económica favorece terminar sus relaciones de pareja cuando éstas no funcionan y 2. **“descuidan el hogar”**, lo cual potencialmente impide que la mujer negocie con su pareja u otros miembros del hogar la posibilidad de trabajar horas/días extras. El trabajo de este estereotipo a nivel sectorial y

de empresa favorecería ampliar la oferta de trabajo femenina tanto en su margen intensivo como en el extensivo, y también contribuiría a reducir las fricciones de trabajo conjunto entre hombres y mujeres. En el taller se identificó que las empresas pueden apoyarse con ayuda de las cajas de compensación del estado, además de colaborar con SINTRAINAGRO para estos propósitos.

### 4.3.3 Regulaciones nacionales que mejoran el balance de género en el hogar

Las mujeres colombianas tienen derecho a recibir 18 días de licencia materna con goce de sueldo. Adicionalmente, la Ley 2114 de 2021 amplió la licencia de paternidad vigente desde 2002 (Ley María) que era de 8 días, siempre y cuando el padre hubiese cotizado 36 semanas a salud y crea la licencia parental compartida y la licencia parental flexible. La nueva ley detalla que el padre tendrá derecho a dos semanas de licencia remunerada de paternidad. Esta aplicará para los hijos nacidos del cónyuge o de la compañera, así como para el padre adoptante. La licencia parental flexible significa que los padres podrán distribuir libremente entre sí las últimas seis semanas de la licencia de maternidad. Esta licencia, en el caso de la madre, es independiente del permiso de lactancia. Aunque por el perfil de la fuerza laboral se observa que pueden ser pocos los casos que tuvieron la opción de esta licencia parental flexible, las entrevistas al personal administrativo indicaron que los hombres tomaron muy pocos días por este concepto. Este aspecto debe estudiarse con mayor profundidad, ya que la no utilización de esta licencia puede ser otra evidencia respecto al trabajo de estereotipos de género señalado anteriormente.

Adicionalmente, el mecanismo de pago de las licencias tanto de enfermedad como de paternidad es el mismo: Si el trabajador cumple con el requisito de ley, en este caso, presentar el registro civil de nacimiento antes de que su hijo cumpla 30 días de nacido, haber trabajado

al menos dos semanas antes del parto en la empresa, y ésta hace los aportes de ley, la empresa debe pagar la licencia. La empresa a su vez debe pedir el reembolso de estas licencias al proveedor de salud elegido por el trabajador (Empresa Promotora de Salud, EPS) y hoy en día este no es un proceso eficiente. En las entrevistas con el personal administrativo de una de las empresas del estudio, se refieren a este ejercicio de reembolso de licencias por parte de las EPS como **“la forma en la que las instituciones usan como banco a las empresas”** refiriéndose a la obligación inmediata que tiene la empresa de pagar las licencias a los trabajadores y al tiempo y los costos asociados en el proceso de reembolso por parte de las EPS. Este mal funcionamiento del sistema genera un incentivo perverso adicional para que las empresas no estimulen el uso de la licencia de paternidad en sus trabajadores, no sólo en el sector sino en general en el mercado de trabajo colombiano.

#### 4.3.4 Representación de mujeres en el sector en diferentes asociaciones

En el estudio de 2004 señalado previamente, el 75% de las mujeres señalaron no tener tiempo para las actividades sindicales debido a que lo dedican al cuidado de los hijos. Señalaron adicionalmente el miedo a participar en los comités obreros porque podrían ser agredidas o asesinadas por su participación en esta actividad. También se declararon inseguras para su participación en estas actividades, temiendo ser acalladas por los hombres y demandaban capacitación. En ese entonces pidieron al departamento de Mujeres de SINTRAINAGRO mayor rotación entre las participantes de las capacitaciones y un 37% aspiran a tener seminarios de presentación de la negociación colectiva.

En este piloto, de la información de nómina, las entrevistas de campo y las entrevistas con el personal administrativo, se verificó que la participación de las mujeres en capacitaciones es alta, pero en los comités obreros, sigue siendo baja. En la empresa A hay una mujer en esta

actividad y su incorporación a esta actividad era reciente. La administración señaló que la inseguridad de las trabajadoras para participar en estos estamentos sigue siendo una limitación a pesar de las capacitaciones permanentes suministradas por SINTRAINAGRO y que se reportan en su página web, así como de la promoción activa por parte de la empresa para esta participación. Las entrevistas con la administración señalaron que algunas mujeres que se involucraron en el pasado en esta actividad, fueron inhibidas por sus pares hombres. Esta información nos permite concluir que esta sigue siendo un área abierta de trabajo para garantizar que las inquietudes de las trabajadoras sean adecuadamente escuchadas en estos comités y sean tenidas en cuenta en los frentes de trabajo de estos comités.

#### 4.3.5 Trabajo del sector

Aunque SINTRAINAGRO tiene más influencia en Urabá que en el resto de los departamentos productores de banano de exportación, algunas acciones se han hecho para mejorar el balance de género en la industria. El seguimiento y monitoreo del compromiso presente en la convención colectiva para la contratación de más mujeres a término indefinido y de su reemplazo preferencial en vacantes que estén en capacidad de desempeñar, muestra el interés de mejorar el balance de género en las condiciones de acceso al sector. No obstante, hasta el momento la concentración de esfuerzos está encaminada a garantizar el acceso mas no se hace aún un seguimiento sistemático de las potenciales dificultades experimentadas por estas nuevas contrataciones o su permanencia en las empresas. Es importante que el esfuerzo que se realiza en la actualidad se complemente con este seguimiento e identificación de dificultades, para identificar nuevas acciones que potencialicen estos esfuerzos para mejorar el balance de género en el empleo del sector.

Adicionalmente, es necesario identificar, de manera conjunta con las empresas, actividades nuevas en las que puedan participar las mujeres. Este ejercicio debe estar acompañado



por las capacitaciones en las empresas sobre el buen trato en clave de género para asegurar

esta participación sin inconvenientes entre trabajadores de ambos sexos.

## 5. BUENAS PRÁCTICAS Y RECOMENDACIONES SOBRE CÓMO CERRAR LAS BRECHAS SALARIALES DE GÉNERO EN EL SECTOR

A partir de las discusiones que el equipo de investigación tuvo con los trabajadores y gerentes durante las visitas a las plantaciones participantes, al igual que las discusiones con un grupo más amplio de stakeholders durante el taller de validación de resultados, pudimos identificar una serie de buenas prácticas que pueden ayudar a promover la igualdad salarial de género (ya sea directa o indirectamente) y/o que aborden otros problemas de género en la industria bananera colombiana, incluso la necesidad de cerrar las brechas de género para un salario vital. Estas buenas prácticas no son necesariamente transversales a todas las empresas del sector. Es probable que varias sugerencias sean relevantes no solo en Colombia sino también en otras regiones exportadoras de banano del mundo. En esta sección, resumimos las buenas prácticas que ya existen y luego las ampliamos para hacer una serie de recomendaciones que se derivan de las discusiones con los stakeholders, así como del análisis estadístico de los datos de nómina en las dos empresas de estudio de caso y otra información recopilada como parte del estudio.

Debe enfatizarse que la adopción de estas prácticas y recomendaciones no deben verse como responsabilidad exclusiva de las empresas bananeras. Lograr la igualdad de género en el pago y abordar las causas profundas de las brechas salariales de género, como las normas y estereotipos de género discriminatorios, requiere el esfuerzo combinado de todas los stakeholders en la industria y el apoyo de las organizaciones nacionales e internacionales pertinentes.

### 5.1 BUENAS PRÁCTICAS IDENTIFICADAS EN EL ESTUDIO PILOTO QUE TIENEN POTENCIAL PARA REPLICARSE EN OTRAS EMPRESAS BANANERAS

- i. **Ofrecer contratos permanentes a todos los trabajadores, incluso los trabajadores bajo la modalidad de “jornada especial”.** Esto ayuda a garantizar que todos los trabajadores disfruten de las protecciones que ofrece la legislación laboral y tengan acceso a la seguridad social y reducir el riesgo de que los trabajadores de las empacadoras (a menudo mujeres) sean empleados en condiciones menos favorables que otros trabajadores en las plantaciones bananeras.
- ii. **Garantizar un número mínimo de jornadas de trabajo para los trabajadores en régimen de contratación de “jornada especial”** (muchos de los cuales son mujeres) para garantizar un ingreso estable a estos trabajadores. Algunas empresas pueden conseguir esto rotando a los trabajadores entre las plantaciones donde el convenio o pacto colectivo mantiene las mismas condiciones de trabajo y beneficios en todas las plantaciones.
- iii. **Capacitar a los trabajadores en las diferentes actividades (trabajadores polifuncionales).** Esto permite la rotación entre actividades, manteniendo la productividad al mismo tiempo que se reducen las enfermedades relacionadas con el trabajo con mayor esfuerzo físico repetitivo, y puede permitir que los

trabajadores de jornada especial y personal de aseo (que a menudo son mujeres) obtengan salarios más altos.

- iv. **La creación de un rol de coordinador en aprendizaje como un mecanismo transparente de promoción para aumentar el número de mujeres entre los coordinadores** en el campo y las empacadoras, para que las mujeres que estén interesadas tengan la oportunidad de aprender la ocupación dentro de un período de prueba. En una de las empresas del estudio, esto permitió que dos mujeres en la historia reciente de la empresa probaran este rol con el apoyo y seguimiento de la gerencia, y una de ellas se quedó como coordinadora.
- v. **Hacer explícitas las acciones positivas de género en los convenios/pactos colectivos**, por ejemplo, dar prioridad a las mujeres para cubrir y reemplazar vacantes en las plantaciones y otras oportunidades laborales dentro de la empresa, cómo la administración de los comedores dentro de las plantaciones. Esto debe ir acompañado de un seguimiento por parte de las organizaciones de trabajadores para asegurar el cumplimiento de estas acciones (como lo está haciendo SINTRAINAGRO en Urabá).
- vi. **Instituir ofertas de trabajo y programas específicos para el empleo de mujeres** para corregir el sesgo histórico contra las mujeres en el sector. Además de esto, tomar medidas para eliminar las barreras que impiden a las mujeres aprovechar estas oportunidades, como al trabajar con sindicatos u organizaciones como CLAC para difundir anuncios de empleo y ayudar a las mujeres a solicitar puestos de trabajo.
- vii. **Incluir la promoción de la igualdad de género y el buen ambiente laboral como parte de las responsabilidades de las oficinas de salud y seguridad ocupacional/bienestar.** Esto fomenta un

programa continuo de sensibilización y capacitación en temas relacionados con el género.

- viii. **Monitorear el logro de un salario vital para cada trabajador y trabajadora** de la empresa utilizando la metodología Anker e identificar acciones específicas para aumentar los salarios de los trabajadores que aún no ganan un salario vital, reconociendo que hay aspectos de género en esto. Esto ya lo está haciendo al menos una empresa exportadora de banano en Urabá.

## 5.2 OTRAS RECOMENDACIONES PARA LA INDUSTRIA BANANERA, DERIVADAS DE ESTE ESTUDIO PILOTO

Las siguientes recomendaciones están mayormente basadas en los descubrimientos hechos en las dos empresas estudiadas, y pueden no ser representativos del sector. Sin embargo, existe suficiente relación en los tipos de trabajos realizados por mujeres y hombres dentro de la industria bananera y la forma en la que sus sueldos son elegidos, por lo que creemos que estas recomendaciones serán relevantes para otras empresas bananeras en Colombia, y potencialmente en otras partes del mundo, en donde se cultiva banano para exportación.

- i. Un descubrimiento clave de este estudio es que las brechas salariales de género se asocian en su mayoría con el trabajo de campo siendo mejor pagado que aquel que se lleva a cabo en las líneas de empaque, ya que las mujeres rara vez participan en él. Es probable que esto sea resultado de prejuicios de género existentes al momento de evaluar las actividades cuando se establece una remuneración para cada una, ya que esta es una causa común de las brechas salariales de género a nivel mundial. Para investigar este fenómeno, se recomienda que los stakeholders de la industria **lleven a cabo una evaluación integral y neutra respecto a todas las actividades**

**relacionadas con la recolección y empaque del banano**, comparado elementos como las habilidades y el esfuerzo necesario, el nivel de responsabilidad y condiciones laborales, a fin de identificar adecuadamente el valor de los diferentes tipos de trabajo. Esto, a fin de asegurar que los trabajadores en las diferentes áreas de trabajo reciban un mismo sueldo equivalente al trabajo realizado.

ii. A pesar de que las compañías visitadas brindan entrenamiento continuo a sus trabajadores, es importante expandir este trabajo a las áreas ya señaladas. El resultado de dichos entrenamientos puede aumentar si estos se realizan en coordinación con los sindicatos y otras entidades relacionadas, como secretarías y departamentos de mujeres.

a. **Entrenar a las mujeres en el trabajo de campo.** El equipo investigador descubrió la existencia de un programa patrocinado por Fundabano, dirigido a los jóvenes y enfocado en entrenarlos e involucrarlos en las labores de cultivo, ya que ni los trabajadores actuales o sus hijos quieren trabajar en el sector, pues consideran que el trabajo de campo es difícil. Este ejemplo es importante, ya que abarca una de las barreras principales en el acceso de las mujeres en el trabajo de campo y los trabajadores conocen la efectividad de esta actividad. Revisar esta experiencia y adaptarla específicamente a las mujeres permitiría a éstas acceder con éxito a este sector.

b. **Expandir el entrenamiento a todos los trabajadores, para evitar los estereotipos de género, el acoso sexual y otros tipos de violencia de género** en el trabajo.

A pesar del trabajo hecho para sobrellevar problemas relacionados con los estereotipos de género y el acoso sexual por las empresas estudiadas (y probablemente otras empresas del sector) todavía existen prejuicios entre los trabajadores, tanto mujeres como hombres, sobre la participación de las mujeres en las actividades de campo y en los ascensos a puestos de coordinación. Estas barreras pueden afectar el éxito de cualquier otra acción destinada a ampliar el acceso de las mujeres a las diferentes ocupaciones. Es probable que el trabajo conjunto en estas cuestiones entre las cajas de compensación que ya llevan a cabo este tipo de programas y el departamento de la mujer<sup>25</sup> de SINTRAINAGRO, así como la inclusión de los hombres que trabajan en el sector, sea más eficaz que los esfuerzos realizados únicamente por las empresas.

c. **Brindar entrenamiento sobre trabajo en equipo y manejo de resoluciones a mujeres y hombres**, a fin de reducir las fricciones que pueda haber en el espacio de trabajo, especialmente en las emparadoras. Muchos de los participantes en el taller de validación reconocieron que este aspecto puede impedir que las

25 Las cajas de compensación familiar son sociedades privadas sin ánimo de lucro, sometidas al control y la vigilancia del Estado. En su origen, canalizaban las asignaciones familiares que algunas empresas disponían para sus empleados y que fueron promulgadas como obligatorias para todas las empresas en 1957. En la actualidad, sus principales funciones son 1. Recaudar, distribuir y pagar las contribuciones al subsidio familiar. 2. Organizar y administrar las obras y programas establecidos para el pago del subsidio familiar en especie o en servicios, de acuerdo con lo establecido en la ley. 3. Ejecutar, con otros fondos, o a través de la vinculación con organismos y entidades públicas o privadas que realicen actividades de seguridad social, programas de servicios, dentro del orden de prioridades que señale la ley. Cada trabajador formal aporta el 4% de sus aportes a la seguridad social a la caja a la que está afiliada la empresa.

empresas contraten a mujeres. Por tanto, este tipo de formación podría contribuir a mitigar estos conflictos laborales y a cambiar progresivamente las actitudes en este sentido.

- iii. **Desarrollar estrategias para facilitar el acceso y la participación de las mujeres en los comités de trabajadores** para abordar la reticencia de las mujeres a involucrarse en estos comités y mejorar su eficacia cuando participan. Junto con el desarrollo de las habilidades de liderazgo de las mujeres, esto podría incluir acciones como reservar al menos un tercio de los puestos para las mujeres y proporcionar formación a los miembros del comité sobre la toma de decisiones inclusivas.
- iv. **Aclarar los requisitos de las normas de certificación y de los códigos de conducta de los compradores en relación con el uso seguro de los productos químicos**, específicamente en lo que respecta a la participación de las mujeres en estas actividades. Las consultas informales con expertos en estas normas sugieren que la exclusión de las mujeres de esta actividad puede deberse a una interpretación errónea de las normas. Los stakeholders en el taller de validación indicaron que esta restricción procedía anteriormente de Rainforest Alliance y que se ha corregido en la actualización más reciente de la norma, pero no está claro si esto se entiende de forma generalizada y si existen también restricciones relacionadas con otras normas. Dado que esto limita la participación de las mujeres en una de las pocas actividades de campo a las que se han dedicado anteriormente (la aplicación de fertilizantes), es importante verificar si estos requisitos se entienden y aplican correctamente.
- v. Como se ha mencionado anteriormente, el contrato de jornada especial se diseñó con el fin de mejorar el acceso de las mujeres a las actividades de producción de banana. En la actualidad, según los resultados del estudio, hay un porcentaje importante

de hombres en empaque, tanto con contratos permanentes como con contratos de jornada especial. **Reservar las actividades de empaque y jornada especial para las mujeres, en la medida de lo posible**, puede ampliar el acceso de más mujeres al sector. Sin embargo, esto no debería aplicarse a los trabajadores del campo que son asignados a actividades más ligeras en el empaque tras haber adquirido discapacidades físicas de larga duración, y debería ser una medida temporal que forme parte de una estrategia más amplia para aumentar la participación de las mujeres en el sector del plátano, ya que existe el riesgo de que, de lo contrario, pueda reforzar la segregación ocupacional de género.

- vi. Otra forma de reducir las brechas de género es **mejorar el equilibrio en la remuneración del empaque y otras actividades como el aseo con respecto a la remuneración del trabajo de campo**. A pesar de la posible impopularidad de esta medida debido al aumento de los costes de producción, mientras las actividades de campo estén dominadas por los hombres y los salarios de las actividades de campo no puedan ser igualados en las actividades de empaque, seguirán existiendo importantes brechas de género y será más difícil para las mujeres que para los hombres conseguir un salario vital.
- vii. Las empresas controlan el absentismo laboral en términos generales. Sin embargo, las empresas deberían **estudiar las diferentes causas de este absentismo para las mujeres y para los hombres y adoptar políticas adecuadas para reducir el absentismo**. En las empresas de los estudios de caso, el absentismo laboral no autorizado y las licencias pagadas eran, en general, más elevadas en el caso de las mujeres que en el de los hombres, lo que reduce el salario de las mujeres (ya que las trabajadoras ganan más cuando acuden al trabajo que cuando están de licencia pagada o no). Las entrevistas indican que el absentismo masculino injustificado es

más frecuente el lunes siguiente al pago del salario catorcenal, pero en el caso de las mujeres, mientras que el absentismo justificado ya que suele estar relacionado con la mayor carga de responsabilidad de las mujeres en el trabajo de cuidados. Disponer de información adicional sobre este aspecto podría dar lugar a la creación de medidas preventivas al respecto para reducir el absentismo. El éxito de las políticas en este sentido permitiría a las mujeres conseguir salarios más altos y también daría lugar a una mayor tasa de aceptación de las mujeres que trabajan horas extras o que trabajan los fines de semana cuando las empresas del sector lo requieren.

**viii. Extender este piloto a las pequeñas plantaciones del departamento del Magdalena.** Los stakeholders que participaron en el taller sugirieron que, tanto por el tamaño de las empresas de la zona como por las condiciones del mercado de trabajo en la región, las mujeres pueden estar siendo contratadas para el trabajo de empaque en condiciones de trabajo diferentes (potencialmente menos favorables) que las observadas en

este piloto. La extensión de este piloto a algunas pequeñas plantaciones en esta zona ayudaría a asegurar la relevancia de los diferentes contextos de la producción de banano en Colombia.

**ix. Ampliar el análisis de los salarios para examinar el vínculo entre los ciclos de producción y las brechas salariales de género con las de un salario vital.** Este estudio reconoce las características distintivas del período de análisis que afectaron los niveles de producción de cada empresa, incluida la pandemia del SARS-CoV-2. Sería útil revisar los hallazgos junto con la información histórica sobre la evolución de la producción en el sector, para identificar posibles vínculos entre los ciclos de producción y las brechas salariales de género, y con la de un salario vital. Asimismo, creemos que futuros estudios que puedan relacionar el ciclo productivo con las diferencias salariales permitirán un mejor entendimiento de las fluctuaciones en las brechas salariales de género observadas a lo largo del año, para poder recomendar acciones que reconozcan esta relación.

## 6. RESUMEN Y CONCLUSIONES

Este estudio piloto ha permitido profundizar los salarios y las brechas salariales de género en dos empresas del sector exportador bananero colombiano. Aunque los hallazgos de estas empresas pueden no ser estadísticamente representativos para el sector en su conjunto, la discusión y validación de los resultados con un grupo más amplio de stakeholders sugiere que existe una similitud sustancial tanto en la naturaleza de las brechas salariales de género en el sector como en los principales determinantes (directos e indirectos) de estas brechas.

Un aspecto interesante del estudio es que el sistema salarial de ambas empresas contempla la remuneración a destajo y la remuneración grupal de las actividades asociadas con la cosecha y el empaque. Estos elementos son generales al sector y no solo a las empresas involucradas. Ambos tienen aspectos positivos para los trabajadores y la empresa. Desde el punto de vista de los trabajadores, tienen la oportunidad de ganar salarios superiores al salario mínimo legal del país (el cual solo se alcanzó por parte de 10.3% de los trabajadores en Colombia en 2021<sup>26</sup>) y tienen la posibilidad de ganar bastante más, dependiendo del tipo de actividades en los que están involucrados. Desde la perspectiva de la empresa, este sistema salarial mejora la productividad al generar incentivos para los trabajadores y permite ajustar los costos de las actividades de empaque de acuerdo con la demanda del producto.

A pesar de los elementos positivos con respecto a la remuneración en el sector, el análisis de la nómina encontró significantes diferencias en los salarios de mujeres y hombres, las cuales conducen a brechas salariales de género. **Dependiendo de la empresa, los tipos de remuneración considerados (remuneración regular con o sin pago de horas extras y bonos y asignaciones adicionales en efectivo), los tipos de trabajadores incluidos (operativos o administrativos o ambos) y el tipo de ocupación, así como el período de análisis, la brecha salarial de género osciló entre 8% y 20%** (ver Tabla 14). Gracias a las diferencias entre las empresas A y B, pudimos mostrar que una mayor cantidad de días trabajados y niveles salariales promedio más altos no necesariamente se traducen en menores brechas salariales de género. Encontramos que las brechas salariales de género se deben principalmente a la segregación de las mujeres en las actividades de empaque ya que esto: (1) Impide que las mujeres alcancen los mismos niveles salariales que reciben los hombres que trabajan en todo el espectro de actividades en las plantaciones de banano, incluyendo las actividades de campo mejor pagadas, y (2) esta segregación pueden limitar la cantidad de días trabajados si las actividades de empaque se realizan con un contrato de jornada especial. Las brechas salariales de género también están asociadas con el hecho de que las mujeres reciben menos pagos por horas extra y menos bonificaciones por producción a comparación de los hombres.

26 Información tomada de: <https://www.portafolio.co/economia/governance/en-colombia-mas-trabajadores-ganan-menos-del-salario-minimo-561226>.

**Tabla 14.** Resumen de hallazgos en empresas bananeras participantes: Brecha salarial de género promedio en salarios mensuales por empresa, tipo de trabajador y tipo de pago, enero a diciembre de 2020

	Empresa A	Empresa B
Brecha promedio de salarios por actividades laborales regulares, trabajadores operativos	19.6%	7.9%
Brecha promedio en los salarios, incluido el pago de horas extras, bonos y asignaciones en efectivo, trabajadores operativos	19.4%	11.8%
Brecha promedio de salarios por actividades regulares de trabajo, personal administrativo	-1.2%	No calculado debido a que solo había 1 mujer en la muestra
Brecha promedio en los salarios, incluido el pago de horas extras, bonos y asignaciones en efectivo, personal administrativo	13.5%	
Brecha promedio de salarios por actividades laborales regulares, todos los empleados	10.1%	9.9%
Brecha promedio en los salarios, incluido el pago de horas extras, bonos en efectivo y asignaciones, todos los empleados	8.7%	14.7%

Fuente: Informes de nómina empresas A y B. Cálculos del equipo de investigación.

**También existe una brecha de género en el logro de un salario vital.** Comparamos los salarios promedio de enero a julio de 2021 para cada mujer y hombre trabajador (excluyendo horas extras, pero incluyendo asignaciones en efectivo y bonos) con la estimación del Anker Living Wage de COP 1.717.518 por mes para la costa Caribe de Colombia (estimación de mayo de 2021), diferenciando entre salarios incluyendo y excluyendo las cesantías. Para la empresa con salarios más altos, el 77% de las mujeres y el 94% de los hombres ganan un salario vital cuando se excluye el pago de cesantías, aumentando al 85% y 97%, respectivamente, cuando éste se incluye. Para la otra empresa, cuando se excluye el pago por cesantías, ningún trabajador operativo gana un salario vital, y solo el 4% de los trabajadores, todos ellos hombres, ganan un salario vital cuando se incluyen las cesantías. Esto implica que los esfuerzos para garantizar que los trabajadores ganen un salario digno deben ser conscientes de los aspectos de género de las brechas salariales.

Detrás de estos hallazgos del análisis de la nómina hay varios determinantes indirectos (causas fundamentales) de las brechas salariales de género que se relacionan no solo con el contexto particular de cada empresa sino también con factores sociales más amplios. A pesar de la capacitación continua sobre igualdad de género y un buen ambiente laboral por parte de ambas empresas, la cultura del ambiente de trabajo era una en la que persistían formas de machismo y percepciones discriminatorias sobre el carácter y las capacidades de las mujeres. Esta cultura y las actitudes generales hacia el lugar de la mujer en la industria bananera (incluso entre las propias mujeres) están alimentadas e influenciadas por las normas y estereotipos de género en la sociedad en general. Estos siguen estando, en gran medida, basados en ideas tradicionales sobre el trabajo y los roles apropiados para mujeres y hombres, a pesar de un número creciente de mujeres en puestos administrativos en la industria (según los stakeholders), la acción afirmativa de las empresas y los sindicatos para aumentar la participación de las mujeres, participación en otras ocupaciones, y una alta

proporción de mujeres en la industria que cargan la responsabilidad financiera de sus hogares. Las mujeres aún enfrentan también dificultades para participar activa y efectivamente en las organizaciones y comités de trabajadores, debido al tiempo que esto requiere y al dominio masculino de estos espacios.

En el futuro, la industria debería comenzar a monitorear por género los salarios, las actividades realizadas y los días trabajados, para determinar la magnitud y la naturaleza de la brecha salarial de género en cada empresa e identificar las estrategias necesarias para cerrar estas brechas. Teniendo en cuenta que desde enero de 2021 los gobiernos de Alemania y Holanda y, desde junio de 2022, Bélgica, vienen impulsando la compra de banano con empresas que paguen a sus trabajadores un salario vital, es importante que el diagnóstico para el sector en Colombia se amplifique, para comprobar el grado de representación de los resultados de este estudio piloto.

Las empresas, con la colaboración de actores como SINTRAINAGRO, AUGURA y ASBAMA, deben comenzar a incorporar en sus horizontes de planificación una hoja de ruta para la transición del salario actual al salario vital, reconociendo que las mujeres tienen más dificultades que los hombres para alcanzar un salario vital.

Para este fin, la CLAC podría jugar un papel importante como ente coordinador de los esfuerzos para abordar las brechas salariales de género por parte de los diferentes actores del sector, brindando apoyo y transparencia en la rendición de cuentas sobre los avances en la reducción de las brechas en el empleo y los salarios y ayudando a identificar los factores que pueden limitar estos avances, incluido el tamaño de la plantación y las características del mercado laboral local.



# 7. REFERENCIAS

---

- Anker, R. and Anker, M. (2017), Living wages around the world: Manual for measurement, Edward Elgar Publishing, Cheltenham and Northampton. Disponible en: [Living Wages Around the World \(e-elgar.com\)](http://LivingWagesAroundtheWorld(e-elgar.com))
- Cooper, A. y Quesada, V. (2014), Labour relations: Four successful cases within the banana industry. World Banana Forum Working Group on Labour Rights (WG03). Disponible en: [https://www.bananalink.org.uk/wp-content/uploads/2019/05/0740-WBF-Report-BOOK-ENGLISH-V0\\_2\\_01\\_11\\_17.pdf](https://www.bananalink.org.uk/wp-content/uploads/2019/05/0740-WBF-Report-BOOK-ENGLISH-V0_2_01_11_17.pdf)
- Cooper, A. (2015), Mujeres en la Industria de exportación bananera Panorama global. Documento de Trabajo – series para el Foro Mundial Bananero. Disponible en: <https://www.fao.org/3/bt419s/bt419s.pdf>
- DANE (2020), Brecha Salarial por Género en Colombia. Disponible en: <https://www.dane.gov.co/files/investigaciones/notas-estadisticas/nov-2020-brecha-salarial-de-genero-colombia.pdf>
- DANE (2020), Mujeres Rurales en Colombia. Disponible en: <https://www.dane.gov.co/files/investigaciones/notas-estadisticas/sep-2020-%20mujeres-rurales.pdf>
- Gomez, C. (2004), Derechos y reveses De las trabajadoras de la agroindustria del banano en Urabá. Ensayos laborales 10. Ediciones Escuela Nacional Sindical. Disponible en: <http://biblioteca.clacso.edu.ar/Colombia/ens/20121204122343/Ens10Deryrev.pdf>
- ILO (2020), Background note: Labour relations and COVID-19. Colombia. Disponible en: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_protect/---protrav/---travail/documents/briefingnote/wcms\\_756356.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/briefingnote/wcms_756356.pdf)
- Otero-Cortés, A. (2019), El mercado laboral rural en Colombia, 2010-2019. Documentos sobre Economía Regional y Urbana. Banco de la República. Núm. 281. Disponible en: <https://www.banrep.gov.co/es/el-mercado-laboral-rural-colombia-2010-2019>
- Van Rijn, F., Judge, L., Fort, R., Koster, T., Waarts, Y. y Ruben, R. (2016), Fairtrade certification in the banana hired labour sector (baseline study). Disponible en: [https://files.fairtrade.net/publications/2016\\_LEI\\_BananaBaselineResearch\\_EN.pdf](https://files.fairtrade.net/publications/2016_LEI_BananaBaselineResearch_EN.pdf)

# 8. APÉNDICES

## 8.1 TRATAMIENTO DE LOS DATOS DE NÓMINA EN EL ESTUDIO PILOTO Y LECCIONES APRENDIDAS

Esta sección resume los ajustes realizados a la información de nómina recibida de las dos empresas participantes y detalla cómo se usaron los datos para el análisis de los salarios prevalecientes en el estudio piloto. Estos ajustes se realizaron para organizar los datos en categorías manejables, garantizar la coherencia con la metodología de salario vital de Anker y permitir comparaciones confiables de los salarios mensuales a lo largo del tiempo.

Como es de esperarse para un estudio piloto, surgieron lecciones a partir de la experiencia al usar datos de nómina en Colombia. El equipo de investigación solicitó información sobre la nómina de las empresas durante el último año y medio calendario, las cuales se proporcionaron (aunque con algunas brechas con respecto a los trabajadores administrativos). El hecho de que el equipo de investigación desconociera el funcionamiento y la configuración de los sistemas de nómina, hizo que se entendiera ya en una etapa posterior al análisis que esta solicitud no cubría la información correspondiente al pago de beneficios sociales, los cuales son registrado en otros módulos del sistema de nómina, cuando el trabajador deja definitivamente la empresa.

Una de las lecciones de este ejercicio es que existe la necesidad de que el equipo de investigación investigue los diferentes informes de nómina que estos sistemas pueden generar para tener acceso a toda la información necesaria, incluso información sobre el inicio y terminación de contratos que no aparecen necesariamente en las consultas de nómina. Si se hubiera hecho esto, algunos de los ajustes que se informan a continuación no hubieran sido necesarios.

### **Uso únicamente de la información de los trabajadores de las plantaciones visitadas.**

Las empresas analizadas cuentan con plantaciones adicionales a las visitadas. Para el presente análisis sólo se utilizó información sobre empleados operativos y de administración, asociados a las plantaciones específicas.

**Correcciones de género.** La información de género no fue incluida en la información de nómina suministrada por una de las empresas. Esta información fue incluida por el equipo investigador con base en el género de los nombres de los trabajadores.

### **Información faltante de tipo de contrato.**

Aunque las empresas suministraron información complementaria sobre el tipo de contrato (indefinido/jornada especial/término fijo) de los trabajadores activos en el momento de la visita, no pedimos información acerca de las personas que estaban en la nómina durante el período de estudio (enero de 2020 a julio/septiembre de 2021) pero que ya no trabajaban en la plantación en el momento de la visita. Por esta razón, los cuadros que se desagregan de acuerdo con este criterio omiten estas observaciones. El mes en el que más se pierden observaciones por este criterio es marzo de 2020, en el que 49 hombres y 3 mujeres no tenían esta información y en el mes en el que menos se pierden es julio de 2021 en el que sólo 13 hombres no cuentan con dicha información.

**Clasificación de ocupaciones.** En la información de nómina, la mayoría de los trabajadores operativos aparecían con ocupaciones fijas. En el momento de la visita, la gerencia nos informó que esta es información histórica. Hoy en día se espera que los trabajadores operativos sean polifuncionales, tanto para mitigar riesgos de salud en los trabajadores como para asegurar la productividad de la finca. Por esta razón, la empresa informó la principal labor desarrollada

por los trabajadores contratados en el momento de la visita y eso permitió definir la clasificación de ocupaciones del estudio.

Para el presente reporte las principales ocupaciones de los trabajadores fueron agrupadas en grupos ocupacionales, a fin de tener un número suficiente de trabajadores en cada grupo para que el análisis sea confiable. Los grupos ocupacionales de los trabajadores operativos fueron: (i) 'Campo, Almacén y/o Vivero', (ii) 'Empaque', (iii) Aseo, (iv) Seguridad, y (iv) Otros trabajadores (mayormente conductores y guardias de seguridad/controladores de entradas), más (v) los trabajadores con licencia de larga duración (que fueron excluidos del análisis de

salarios). El personal asalariado se agrupó en: (i) Supervisores y Gerentes (mayormente Coordinadores) y (ii) Otro Personal.

A los trabajadores sin datos de ocupación principal se les asignó un grupo ocupacional con base en los tipos de actividades que realizaban según datos de nómina.

**Clasificación de los pagos y deducciones del salario.** La siguiente tabla describe todos los diferentes tipos de pagos y deducciones que estaban presentes en los datos de nómina para una o ambas empresas. Cada pago y deducción se clasificó en una de las categorías que se muestran en la siguiente tabla:

**Tabla A1. Clasificación de pagos y deducciones en los datos de nómina para propósito de análisis**

Categoría	Descripción
<b>A. SALARIOS MONETARIOS DIARIOS</b>	
A1. Salarios	Pagos por actividades relacionadas con el trabajo entre semana durante el horario laboral estándar (hasta 48 horas por semana). Pueden ser pagos mensuales o pagos a destajo. Incluyen pagos por las reuniones y capacitaciones en que participen los trabajadores durante el horario estándar.
A2. Pagos de tiempo extra	Pagos por actividades fuera del horario normal de trabajo, incluidas las actividades realizadas en fines de semana y días festivos. <sup>27</sup> El convenio colectivo especifica que como máximo los trabajadores podrán trabajar 4 horas extras a la semana.
A3. Dominicales	Promedio semanal del salario diario como paga de descanso dominical. Forma parte de los pagos por trabajo estándar. Por ley, el domingo no se paga cuando el trabajador ha dejado de trabajar un día o más en la semana sin presentar los debidos soportes de justa causa, o porque se ausentó sin autorización o permiso del empleador.
A4. Festivos	Salario medio diario de 18 días festivos al año. Forma parte de los salarios de trabajo estándar.
A5. Licencia de Enfermedad	Por ley, se pagan dos tercios del salario diario promedio hasta por 180 días (el sistema de seguridad social reembolsa a la empresa si la incapacidad supera 2 días). Esta licencia es parte del salario por horas de trabajo estándar.

<sup>27</sup> Estos incluyen dos tipos de pagos: (i) pagos que estaban codificados en los datos de nómina como pagados a tarifas premium, generalmente porque se realizaron un sábado, domingo o feriado público; (ii) pagos descritos como "pago por horas extra" en la descripción del pago. No sabemos si esto cubre todas las actividades que se realizaron fuera del horario de trabajo estándar, ya que los datos de la nómina no cuentan con un registro de horas trabajadas cuando la modalidad de pago es a destajo.

Categoría	Descripción
A6. Licencia de Maternidad	Por ley, 18 semanas de licencia por maternidad con sueldo completo. Es parte de los pagos por trabajo estándar. La empresa B no tiene ningún pago de maternidad registrado por separado en los datos de nómina recibidos.
A7. Licencias remuneradas (varios)	Permiso retribuido autorizado para emergencias, duelo, citas médicas, etc. La empresa B paga el 125% del salario mínimo nacional por este tipo de permisos retribuidos. Parte del salario por horas de trabajo estándar. La nómina de la empresa B tiene pagos masivos por días de vacaciones y estos pagos parecen realizarse en la quincena anterior a la licencia del trabajador.
A8. Vacaciones	Por ley, los trabajadores reciben 15 días de vacaciones pagadas por año después de completar 1 año de trabajo. Es parte de los pagos por trabajo estándar.
A9. Otros Pagos	Pagos no regulares que no encajan en las categorías anteriores y que no forman parte de los pagos por trabajo estándar, como las cesantías.
<b>B. AUXILIOS Y BONOS PAGADOS EN EFECTIVO</b>	
B0. Auxilio de transporte	Asignación legal en efectivo para trabajadores que ganan hasta el doble del salario mínimo nacional, o la empresa debe proporcionar transporte en su lugar. La empresa A provee servicio de transporte para sus trabajadores operativos. En el caso del personal administrativo, se paga el auxilio de ley (solamente cuando el empleado percibe menos de dos salarios mínimos mensuales) y también se paga auxilio de rodamiento. La empresa B paga el subsidio de transporte oficial con deducciones a prorrata de los días en que un trabajador no viene a trabajar. Hasta octubre de 2020, la mayoría de los trabajadores usaban un servicio de transporte provisto por la empresa, pero algunos trabajadores recibieron el subsidio de transporte en su lugar. El servicio de transporte se interrumpió en octubre de 2020 y todos los trabajadores han recibido el subsidio de transporte desde entonces.
B1. Prima de Servicios	Bono de ley. Un mes de salario promedio pagado anualmente - 50% en junio y 50% en diciembre-. A prorrata si un trabajador no ha completado su año de servicio.
B2. Auxilio de Vacaciones	Bonificación no estatutaria, en el caso de la empresa A parte de convenio colectivo por valor de 162.755 pesos. para el primer año del convenio. El segundo año se paga con el incremento salarial pactado (5.62% para el convenio actual). Se paga al momento del disfrute de las vacaciones o prorrata de acuerdo con el tiempo de prestación de servicios por parte del trabajador. En el caso de la empresa B es una bonificación no estatutaria, parte de pacto colectivo correspondiente a dos días de salario mínimo nacional, pagados cuando los trabajadores toman vacaciones.
B3. Bono por firma de pacto colectivo	Bonificación no estatutaria, parte de pacto colectivo de la empresa B. 13% del salario mínimo nacional mensual, pagado a todos los trabajadores en planilla después de la firma del convenio colectivo.

Categoría	Descripción
B4. Bono (Aguinaldo) de Navidad	Bonificación no estatutaria, en el caso de la empresa A es parte de convenio colectivo por valor de 162.750 pesos para el primer año del convenio. El segundo año se paga con el incremento salarial pactado (5.62% para el convenio actual). Se paga a más tardar el 22 de diciembre de cada año. En el caso de la empresa B es una bonificación no estatutaria, a criterio del empleador. Pagado a todos los trabajadores en nómina en noviembre.
B5. Auxilio prima de Producción	En el caso de la empresa A, pagará una prima de producción si se alcanza una producción por hectárea bruta-año especificada en el convenio.
B6. Otros auxilios y bonos (Condicionales)	Otras prestaciones y bonificaciones en efectivo condicionales diversas que se acuerden en el convenio colectivo, tales como viáticos para asistir a la comisión obrera, auxilios de arrendamiento, por matrimonio, duelo, auxilios por nacimiento de un hijo, apoyo para la educación de los hijos, etc. Incluye también las primas por antigüedad, auxilio para lentes, auxilio de deportes.
<b>C. CESANTIAS</b>	
C1. Cesantías	Asignación legal. Corresponde a un mes de salario promedio depositado en el fondo de Cesantías de cada trabajador en enero del año siguiente. Solo se puede acceder a los fondos si: (i) un trabajador deja la empresa; (ii) Usa el dinero para realizar pagos para educación propia, del cónyuge o de sus hijos; o (iii) utiliza los fondos para construir o mejorar su vivienda.
C2. Cesantías: Intereses Anuales	Asignación legal. 12% de interés sobre el depósito anual de Cesantías pagado en efectivo a los trabajadores antes del 14 de febrero de cada año. Pagado prorrateado si un trabajador no ha trabajado un año completo, o si un trabajador se va.
<b>D. DEDUCCIONES</b>	
D1. Fondo de pensión	4% del salario bruto excluyendo asignaciones en efectivo y bonos
D2. Fondo de Salud (EPS)	4% del salario bruto excluyendo asignaciones en efectivo y bonos
D3. Retención en la fuente	Las personas físicas con ingresos anuales superiores a 38.8 millones de pesos en 2020 (39.6 millones de pesos en 2021) están sujetas al impuesto sobre la renta a tasas progresivas. Esto sólo se aplica a los altos directivos.
D4. Otras deducciones	Otras deducciones no estatutarias como por reembolso de préstamos.

### **Agregaciones mensuales de salario diario.**

Con el fin de poder tener una comparación adecuada con los salarios vitales calculados por el Anker Research Institute para el sector, así como tener una referencia respecto al salario mínimo legal, el equipo investigador calculó salarios brutos mensuales definidos como la suma del valor diario percibido por

todas las actividades realizadas en los días calendario correspondientes a dicho mes, lo cual genera algunas diferencias respecto a la agregación de los totales catorcenales reportados en la nómina de manera individual. Tómese como ejemplo la catorcena 10 del año 2020. Comienza el lunes 27 de abril y termina el domingo 10 de mayo. Esta catorcena fue

pagada en mayo, pero reconoce el trabajo de 4 días hábiles del mes de abril. En los cálculos del equipo de investigación, los cuatro días de abril de la catorcena 10 formarían parte del cálculo del mismo mes. Las diferencias entre el agregado de las catorcenas correspondientes al mismo mes y el salario agregado de la forma señalada pueden presentar variaciones en la medida en que las actividades diarias de campo dependen del ciclo de producción, así como las actividades de la cosecha y empaque dependen de la demanda por parte del mercado. Los pagos y deducciones que se realizaron quincenal, semestral o anualmente se agruparon por categoría para el año y luego se dividieron de acuerdo con el número de meses laborados por cada trabajador. Esto se hizo para suavizar los picos y valles en los datos salariales que dificultarían las comparaciones mes a mes.

**Ajuste de fechas de pago de vacaciones.** Los pagos por días de vacaciones de la empresa B se registran en la catorcena de nómina previa al período en que se toman. Estos pagos se movieron al momento en que fueron realmente tomadas las vacaciones. Este ajuste se realizó para reducir el efecto picos y valles en los datos de salarios mensuales (aunque este problema no se eliminó por completo).

**Exclusión de pagos no regulares y deducciones del análisis de salarios.** Fueron excluidos los pagos y deducciones que no formaban parte de los salarios regulares. Esto se relacionó principalmente con: (i) Cesantías (ii) Deducciones por alimentos comprados en el casino del lugar; (iii) Pagos y deducciones vinculados a los diversos fondos rotatorios y esquemas de préstamos administrados por la empresa y el comité Fairtrade. Estos pagos y deducciones fueron excluidos para que los salarios de los trabajadores fueran más comparables entre sí y a lo largo del tiempo. Los pagos y deducciones relacionados con el comité Fairtrade no son considerados parte del salario de acuerdo con la metodología Anker.

**Exclusión de algunos auxilios en efectivo y bonos del análisis de los salarios.** Para el análisis de salarios, excluimos los auxilios y bonos en efectivo que son condicionales y, por lo tanto, percibidos sólo por algunos trabajadores. Esto incluye asignaciones por matrimonio, maternidad, muerte/luto, anteojos, actividades deportivas y educación de los hijos. Esto se hizo para que los datos de salarios mensuales fueran más comparables entre los trabajadores.

**Exclusión del auxilio de transporte del análisis de salarios.** Esta exclusión obedece a que, la empresa analizada B, dependiendo del período, los trabajadores o recibieron el auxilio en efectivo o tuvieron acceso a un transporte suministrado por la empresa, lo cual constituye un beneficio en especie, cuyo monto es difícil de estimar adecuadamente. Sin embargo, este beneficio se tuvo en cuenta para el análisis de la brecha del salario vital (utilizando un valor justo y razonable para el transporte cuando este se proporciona), ya que la metodología de salario vital de Anker requiere su inclusión. De la misma manera, también fue incluido el auxilio en efectivo para los gastos de educación de los hijos como parte del pago de un salario vital, ya que fue recibido por la mayoría de los trabajadores en 2020 y en 2021.

**Tratamiento de la información faltante en los reportes de nómina.** Fueron excluidos del análisis de salarios los trabajadores reportados en nómina con incapacidades, puesto que no se encontraron todos los meses continuos relacionados con dichas incapacidades.

## 8.2 METODOLOGÍA DE CÁLCULO DE SALARIOS VITALES

Los salarios brutos prevalentes para mujeres y hombres trabajadores se calcularon utilizando datos de nómina de enero a julio de 2021. El personal administrativo no se incluyó en el análisis porque no teníamos datos de nómina completos para ellos para 2021.

Al comparar los salarios prevalentes con el salario vital, los pagos de horas extra deben excluirse porque un salario vital debe ganarse en horas de trabajo regulares. Esto incluye pagos por trabajo realizado los fines de semana y días festivos. Las asignaciones en efectivo y las bonificaciones y los beneficios en especie se incluyen en los salarios si cumplen ciertos criterios.<sup>28</sup> Los siguientes componentes de los salarios se incluyeron para la comparación con el punto de referencia del salario vital:

**Salario bruto prevalente = Salario mensual promedio por jornada laboral estándar + Asignaciones en efectivo y bonos prorrateados por un mes (prima de servicio + intereses de depósito de cesantías + bono vacacional + bono de navidad) + asignación/o costo promedio mensual de transporte + valor promedio mensual de apoyo para la educación de los niños por cada trabajador.**

A continuación, se proporciona información sobre cómo se calculó cada uno de estos componentes de los salarios prevalentes.

**Salario mensual promedio por horas de trabajo estándar para cada trabajador.** Se calculó de enero a julio de 2021 utilizando los datos de la nómina. Esto incluye el pago de: (i) tareas realizadas en días hábiles regulares, (ii) días de descanso dominical, (iii) días festivos, (iv) licencia por enfermedad, (v) otras licencias retribuidas autorizadas. No incluye el pago de horas extras por horas entre semana o en fin de semana o días festivos<sup>29</sup>.

Al calcular el salario mensual promedio de cada trabajador, excluimos los meses en los que el trabajador no tuvo ningún día regular de trabajo, y también excluimos los meses en los que se

pagaron vacaciones. Esto fue para eliminar los meses en los que los trabajadores ganaron un salario que era más bajo o alto de lo normal y para hacer que el salario mensual promedio fuera más comparable entre los trabajadores.

**Prima de servicio.** Prorrateda por mes, se imputó utilizando el salario mensual promedio por horas de trabajo estándar en 2021 (ver arriba) y dividiendo esta cantidad por 12 para llegar a la cantidad mensual prorrateada de la prima de servicio en 2021.

**Interés sobre el depósito de cesantías.** Prorratedo por mes, se imputó utilizando el 1% del salario mensual promedio por horas de trabajo estándar para 2021 (ver arriba). Se utilizó este valor porque los trabajadores reciben un interés del 12% anual sobre el pago de cesantías, lo que equivale al 1% del salario medio mensual.

**Bono de vacaciones.** Prorratedo por mes. Para la empresa A, el bono vacacional se calculó dividiendo el monto pactado en el contrato colectivo de trabajo para 2021 (171.902 pesos incluyendo 5,62% de inflación para 2021) entre 12 para llegar a un valor mensual (14.325 pesos). Para la empresa B, el bono vacacional estipulado en el pacto colectivo es de 2 días de salario promedio. Esta cantidad se dividió por 12 para obtener un valor mensual por cada trabajador.

**Pago de Aguinaldo.** Prorratedo por mes. Para la empresa A, se calculó dividiendo el monto pactado en el contrato colectivo de trabajo para el año 2021 (COP 162.750) entre 12 para obtener un valor mensual (13.563 pesos). Para la empresa B, usamos el monto que pagó la empresa en 2021 (COP 130.000) y lo dividimos por 12 para obtener un valor mensual.

<sup>28</sup> Estos criterios se establecen en el manual del Anker Research Institute sobre salarios vitales, que se pueden consultar en: [Living Wages Around the World – Manual for Measurement | Elgar Online: The online content platform for Edward Elgar Publishing](#).

<sup>29</sup> Para cada trabajador, el salario mensual promedio por horas de trabajo estándar se calculó de la siguiente manera: (i) la tarifa diaria promedio, (a), se calculó dividiendo el salario bruto (excluyendo las horas extras) por el número de días pagados para ese mes; (ii) (a) se multiplicó por el número de días de trabajo en el mes para obtener el salario por horas de trabajo estándar para ese mes, (b); (iii) (b) para cada mes de enero a julio de 2021 se utilizó para calcular el salario mensual promedio para las horas de trabajo estándar.

**Bono de transporte mensual o valor del transporte proporcionado por la empresa.**

Para la empresa B, todos los trabajadores han recibido un subsidio de transporte en efectivo desde octubre de 2020, por lo que los montos recibidos cada mes se utilizaron para calcular los salarios vigentes para la empresa B.

Para la empresa A, casi todos los trabajadores utilizan el transporte proporcionado por la empresa y no reciben un subsidio de transporte en efectivo. Cuando los beneficios en especie, como el transporte, se cuentan como parte del pago de un salario vital, se debe calcular un valor “justo y razonable” para el beneficio. Según la metodología Anker, este valor no puede exceder (i) el costo real para la empresa, y (ii) el monto que pagarían los trabajadores si compraran el bien o servicio de manera independiente, y (iii) cuánto ahorran al trabajador y a su familia.

El costo para la empresa A de brindar un servicio de transporte de trabajadores en 2021 fue de COP 428.000.000 para 180 trabajadores. Quedan excluidos los trabajadores de la Administración que perciben un subsidio de transporte monetario. Este es un pago de COP 198.148 mensual por trabajador como costo para la empresa.

El equipo de investigación realizó un breve estudio de mercado de los costos equivalentes de transporte en el mercado, que indicó que los trabajadores de las plantaciones de banano en Urabá normalmente tendrían que pagar entre COP 43,200 y COP 648.000 por mes si tuvieran que viajar al trabajo en transporte público; las diferencias se deben a que los hogares de los trabajadores a veces se ubican a varios kilómetros de una carretera principal o porque las viviendas de los trabajadores no están localizadas en el mismo municipio de la

plantación. Los costos de traslado pueden ser considerablemente más bajos para las personas en Urabá que no trabajan en las plantaciones de banano, pero generalmente no menos de alrededor de COP 43.200 por mes para las personas que necesitan tomar un autobús para ir a trabajar, según fuentes locales.

También fueron revisados los datos nacionales de gastos de los hogares para determinar el porcentaje del gasto de consumo de los hogares que los hogares en la región del Caribe de Colombia suelen gastar en transporte y luego utilizamos supuestos razonables para estimar el porcentaje del gasto de los hogares que se gastaría en desplazamientos durante un viaje de tiempo completo. trabajador. Usando este enfoque, estimamos que alrededor del 3% del salario neto se gastaría en ir al trabajo si un trabajador tuviera que pagar por los servicios de transporte por sí mismo. Esto equivalía a COP 56.620 por mes utilizando el salario neto medio para 2021 en la empresa A.

Comparamos estos valores estimados con el costo real para la empresa de brindar transporte y decidimos tomar la estimación que se basó en los datos nacionales de gastos de los hogares como el valor de este beneficio en especie, como se indica en la Tabla A2, para garantizar que las familias tengan suficientes fondos restantes para todas sus otras necesidades esenciales. Sentimos que los valores de la encuesta de mercado tenían un rango demasiado amplio para ser utilizados para estimar los costos típicos de traslado, mientras que la mayor parte del costo para la empresa puede considerarse un gasto comercial. Se necesitaría un estudio completo de salario vital para determinar un valor más preciso para este beneficio en especie.



**Tabla A2.** Resumen de la valoración del transporte gratuito de la empresa como parte del pago de un salario vital en la empresa A, considerando el costo real para la empresa, los costos de mercado y el valor de reposición en función de los datos de gastos de los hogares

<b>Transporte: Ida y vuelta del trabajo durante 5 días a la semana</b>	
Costo Mensual del transporte por trabajador para la compañía (Costo promedio)	COP 198,148
Costo estimado de mercado del transporte al trabajo para un trabajador de tiempo completo que viva en Urabá	COP 43,200 a 648,000
Valor máximo disponible para transporte basado en la información de gasto de los hogares = 3% del salario neto promedio de enero a julio de 2021	COP 56,620
<b>Valor de transporte gratuito estimado como parte de pago de un salario vital.</b>	<b>COP 56,620</b>

Fuente: Reportes de nómina empresas A y B. Cálculos del equipo investigador.

**Valor mensual promedio del apoyo para la educación de los hijos.** Se calculó al (i) sumando todo el apoyo para la educación recibido por los trabajadores en 2021; (ii) dividir este monto por el número total de trabajadores en plantilla en 2021 para obtener un monto promedio anual por trabajador; (iii) dividir

el monto anual por 12 para obtener el valor promedio mensual del apoyo a la educación de los hijos por trabajador en 2021. Para la empresa A este valor mensual es de COP 3.371 por trabajador, mientras que para la empresa B fue de COP 2.398.