

**El principio de equidad en la remuneración en el desarrollo de la justicia social y los
derechos humanos**

Carlos Eduardo Sánchez González

Adriana Camacho Ramírez

Universidad del Rosario

Facultad de Jurisprudencia

Maestría en Derecho Laboral y de la Seguridad Social

Artículo

Bogotá, D.C.

Colombia

2025

El principio de equidad en la remuneración en el desarrollo de la justicia social y los derechos humanos

*Carlos Eduardo Sánchez González**

Introducción

El objetivo de esta investigación es demostrar desde las normas consagradas en los convenios y en la doctrina internacional la aplicación o no del principio de trabajo de igual valor en la legislación laboral colombiana dentro de la justicia social y los derechos fundamentales a la luz de los principios, las normas internacionales y, por supuesto, las normas internas de Colombia.

Este estudio es relevante para las relaciones de trabajo, los empresarios y los trabajadores, los operadores judiciales, los jueces que resolverán un conflicto, los abogados litigantes, los consultores y, por supuesto, para la academia. El aporte consistirá en dotar de un estudio que sirva como herramienta para implementar adecuadamente a nivel legislativo la verdadera figura del “trabajo de igual valor, salario igual”, en lograr que Colombia se adecúe a los compromisos internacionales al poner en práctica los convenios internacionales que forman parte de la Constitución Política de 1991.

1. Concepto de *justicia social*

* Abogado por la Universidad Sergio Arboleda, egresado del Programa de Desarrollo Directivo de INALDE, Universidad de La Sabana. Miembro del Colegio de Abogados del Trabajo. Trayectoria en el área del derecho Laboral, en materia de litigios y negociación sindical desde su firma SanConsultores.

Para abordar el tema, es indispensable referirnos, en primer término, al concepto de *justicia social* y a su origen. Según varios estudiosos, la justicia social tiene un antecedente en el concepto de *justicia distributiva* propuesto por Aristóteles en la antigua Grecia. El término se refiere a lo que es correcto o justo en la distribución de los bienes en una sociedad. Según Aristóteles, la justicia social está relacionada con la justicia, en que un reparto justo es aquel que considera las virtudes y los méritos de cada ciudadano.

En el siglo XIX, el sacerdote jesuita Luigi Taparelli, en la década de 1840, planteó que la justicia social estaba relacionada con la dignidad humana y debía adelantarse la retribución económica según los méritos y las necesidades de las personas. Este pensamiento influyó a finales del siglo XIX y a comienzos del siglo XX en la doctrina social de la Iglesia. Los filósofos utilitaristas, como John Stuart Mill, siguieron la idea de Aristóteles y defendieron el derecho de cada persona a recibir lo que le correspondía.

En el siglo XX, el significado empezó a cambiar, incorporando reivindicaciones políticas, económicas y jurídicas. Se trató de mitigar la desigualdad social mediante una redistribución de los recursos económicos a través de la intervención del Estado. Para el filósofo John Rawls, en *Teoría de la justicia*, existen ciertos principios de justicia que fueron enunciados como sigue: a) cada persona tiene un derecho igual a un esquema plenamente adecuado de libertad básica igual que sea compatible con un esquema igualmente similar de libertades para todos, y b) las desigualdades sociales y económicas tienen que satisfacer dos condiciones: en primer lugar, tienen que estar vinculadas a cargos y posiciones abiertas a

todos en condiciones de igualdad de oportunidades, y, en segundo lugar, las desigualdades deben ser para el mayor beneficio de los miembros menos aventajados de la sociedad.¹

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) incluyó en su documento inaugural el término *justicia social* en 1919. La justicia social, entonces, apunta a disminuir los márgenes de exclusión y discriminación, así como a combatir la pobreza y la desigualdad. Para algunos, se asimila al concepto de *igualdad de oportunidades* para que cada individuo reciba de acuerdo con sus propios méritos en condiciones similares para todos, en los que se garantice nivel educativo y no se promueva la discriminación por ningún motivo. Otros, en cambio, plantean la igualdad social para garantizar la igualdad de posiciones, de satisfacer necesidades básicas, mediante el acceso a condiciones dignas de educación, vivienda y empleo, así como a un mecanismo de redistribución de la riqueza que favorezca a los más vulnerables y reduzca la desigualdad social. De lo que se trata es de contribuir a reducir la desigualdad social y promover la construcción de sociedades más pacíficas y prósperas.

Un ejemplo de justicia social tiene que ver con la igualdad de género, que se orienta a promover igualdad de oportunidades para hombres y mujeres en el ámbito laboral con medidas para evitar la violencia de género, incentivar la igualdad salarial y establecer cupos para garantizar el acceso a determinados puestos de mujeres y personas transgénero.

Según Yukiko Arai,² directora de la Oficina de la OIT para Argentina, la justicia social es el acceso equitativo a los derechos y las oportunidades. La OIT ha impulsado cuatro

¹ John Rawls, “Justice as Fairness”, *The Philosophical Review* 67, n.º 2 (1958): 164-194, <https://doi.org/10.2307/2182612>.

² Yukiko Arai, “¿Qué es la justicia social y por qué debemos promoverla más que nunca en 2023?”, 20 de febrero de 2023, <https://www.ilo.org/es/resource/news/que-es-la-justicia-social-y-por-que-debemos-promoverla-mas-que-nunca-en>.

objetivos estratégicos para lograr la justicia social a través de la promoción del trabajo decente: promover pleno empleo, productivo y libremente elegido, fomentar la protección social, alcanzar la realización de los principios y derechos fundamentales en el trabajo y lograr el diálogo social.

Según la citada directora, promover la justicia social requiere un compromiso colectivo, así como la ampliación de los derechos sociales de manera justa, sostenible e inclusiva. De igual forma, supone erradicar el trabajo infantil y el trabajo forzoso, acelerar la formalización económica, el trabajo decente con protección social y la garantía de los derechos laborales. En simultáneo, también propende a un ambiente que permita a las empresas desarrollar todo su potencial.³

La Conferencia Internacional del Trabajo en su nonagésima séptima reunión realizada en Ginebra el 10 de junio de 2008 realizó la Declaración sobre Justicia Social para una Globalización Equitativa.⁴ Esta fue la tercera declaración de principios y políticas adoptadas por la organización internacional y tiene como antecedente la Declaración de Filadelfia de 1944 y la Declaración sobre Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo de 1998.

Según el ex director general de la OIT, Juan Somavia, la declaración de 2008 institucionalizó el concepto de *trabajo decente* según lo desarrollado desde 1999.⁵ La declaración refleja el amplio consenso sobre la necesidad de una fuerte dimensión social en la globalización, de tal manera que permite conseguir mejores resultados y que estos se

³ *Ibid.*

⁴ Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa, <https://www.ilo.org/es/resource/declaraci%C3%B3n-de-la-oit-sobre-la-justicia-social-para-una-globalizaci%C3%B3n-0>.

⁵ *Ibid.*

repartan de manera más equitativa. Además, la declaración constituye una guía, una ruta para la globalización basada en el trabajo decente. Es una herramienta para promover el progreso y destaca la importancia de las empresas sostenibles que generen más y mejor empleo y, con ello, ingreso para todos.

La declaración también expresa que sus países miembros deben propiciar políticas basadas en objetivos fundamentales, tales como el empleo, la protección social, el diálogo social y los derechos en el trabajo sobre la base de un desarrollo sostenible, combinando objetivos sociales, económicos y ambientales. Con lo anterior, continua el mencionado director general de la OIT, se podrá forjar una convergencia eficaz de políticas que conduzcan a una globalización equitativa y un mejor acceso al trabajo decente para hombres y mujeres en todo el mundo. El fin último es hacerlo realidad para avanzar hacia un mayor respeto de la dignidad humana.⁶

Así pues, la declaración de la Conferencia Internacional de 2008 establece:

- Que el trabajo no es una mercancía y que la pobreza constituye un peligro para la prosperidad de todos.
- La obligación solemne de fomentar en el mundo programas que permitan lograr objetivos de pleno empleo y la elevación del nivel de vida, un salario mínimo vital y la extensión de las medidas de seguridad social para garantizar ingresos básicos para los que lo necesitan.
- La responsabilidad de examinar y considerar políticas económicas y financieras tendiendo como objetivo la justicia social.

⁶ *Ibid.*

- La promoción del empleo para crear un entorno institucional y económico sostenible en cuyo marco las personas puedan adquirir y actualizar capacidades y competencias para trabajar de manera productiva para su propia realización personal y bienestar común.
- Que tanto las empresas públicas como privadas deben ser sostenibles para hacer posible el crecimiento y la generación de empleo e ingresos para todos.
- Que es necesario tomar medidas en materia de salarios y ganancias, condiciones de trabajo destinadas a garantizar a todos una justa distribución de los frutos del progreso y un salario mínimo vital para todos los que tengan empleo.

2. Concepto de igualdad en materia retributiva

Uno de los aspectos que genera controversias y conflictos jurídicos, sociales y económicos tiene que ver, sin duda, con la retribución. En no pocas ocasiones las empresas y sus trabajadores se ven envueltas en controversias judiciales que les implica un desgaste en tiempo y en atender asuntos que distraen la actividad principal del negocio, y que conlleva gastar energía en contiendas de alto riesgo para las partes que integran una relación de naturaleza laboral.

Las relaciones de trabajo, que constituyen el ámbito de los sistemas económicos, sociales y laborales, son el escenario propicio para desarrollar los principios universales, constitucionales y legales de igualdad, de sinceridad, de equidad y no discriminación para los seres humanos y, en especial, para los trabajadores. La igualdad ante la ley en el ámbito laboral se traduce en que los sujetos de esas relaciones de trabajo puedan obtener de las

normas jurídicas, las leyes, los decretos y los reglamentos un trato igual, de tal manera que no pueda prevalecer discriminación alguna. Por tal razón, es imperativo consagrar figuras, conceptos o principios que nos lleven a ejecutar o desarrollar esos principios de equidad, de igualdad y de no discriminación.

Al consagrar Colombia los principios de “trabajo de igual valor, salario igual” y “trabajo igual, salario igual”, se materializa el principio de igualdad, de equidad, de no discriminación. Sin embargo, como sostuvo, la praxis, la ejecución de la relación laboral, no pocas veces está ajena a esos conflictos, controversias e injusticias que nos llevan a procesos judiciales de alto riesgo económico y tiempo para las partes que integran una relación de naturaleza laboral.

Colombia, a través del Convenio 100 de 1951 y el Convenio 111 de 1958 de la OIT, que fueron incorporados a la Constitución Política de 1991, adoptó en su legislación tales principios. El primero consagró el principio de “trabajo de igual valor, salario igual”; el segundo, consagró normas sobre la discriminación en el empleo. Estos convenios son dos de los instrumentos específicos que consagraron normas de carácter internacional sobre igualdad en materia laboral. Los convenios fueron aprobados por Colombia a través de la Ley 54 de 1962 y la Ley 22 de 1967, ambos igualmente ratificados por el país. En consecuencia, existen instrumentos legales para combatir la discriminación, aplicar la equidad y el principio de igualdad.

Estos principios de igualdad retributiva son de gran importancia para cualquier ciudadano del mundo y, por ende, para cualquier ciudadano colombiano. Según dichos principios, no puede existir discriminación por razón de ideas políticas, credos religiosos, de sexo, edad, condición social, económica o cultural.

Se trabaja, en principio, para recibir una retribución económica mediante la cual el ser humano sufragará y atenderá a todas sus necesidades básicas, tales como alimentación, salud, vivienda, educación, esparcimiento, etc. En ese orden de ideas, el salario y la remuneración se convierten en un instrumento indispensable para el desarrollo del ser humano.

Así las cosas, la violación o el irrespeto a las normas que consagran el derecho al salario digno y justo generan múltiples controversias que minan la paz laboral, destruyen las relaciones laborales y generan infinidad de procesos judiciales molestos, que implican un desgaste para las partes integrantes de una relación de naturaleza laboral, procesos judiciales de resolución mediata, incertidumbre, desgaste económico por los costos de un proceso judicial, desgaste de energía para las partes, estrés, entre otros.

Por lo anterior, es necesario el establecimiento de reglas o normas que protejan ese elemento sustancial en una relación laboral, como el salario; de ahí la importancia de esta investigación.

Antecedentes y aspectos de relevancia sobre interés

Existen dos expresiones o conceptos del principio de igualdad retributiva que nacen del postulado de tratar igual a los iguales y desigual a los desiguales.

En materia de remuneración o salarial, se han presentado dos expresiones jurídicas que surgieron de manera coetánea. Ambas expresiones tienen un alcance diferente, un impacto diverso: por un lado, está el principio de “trabajo igual, salario igual” y, por otro, el “principio de “trabajo de igual valor, salario igual”.

Consagración normativa

Existen dos normas de carácter constitucional que son la base fundamental de los principios de igualdad en la retribución. Relacionamos, a continuación, los cánones constitucionales.

El artículo 13 de la Constitución Política de 1991 prescribe: “Todas las personas nacen libres e iguales ante la ley, y recibirán la misma protección y trato de las autoridades y gozarán de los mismos derechos, libertades, y oportunidades sin ninguna discriminación por razones de sexo, raza, origen nacional o familiar, lengua, religión, opinión política o filosófica”.

Los convenios de la OIT debidamente ratificados por Colombia hacen parte integrante de nuestro ordenamiento jurídico y constituyen normas de aplicación principal y directa, de conformidad con lo establecido por los artículos 53 y 93 de la Constitución Política de 1991. Algunos de ellos, por razón de su importancia y reconocimiento de derechos humanos fundamentales en el trabajo, hacen parte del bloque de constitucionalidad. Por ejemplo, el Convenio 111 habla sobre discriminación en el empleo y la ocupación, el Convenio 95 sobre la protección del salario y el Convenio 100 sobre igualdad en la remuneración.

El artículo 127 del Código Sustantivo del Trabajo y el Convenio 95 en el artículo 1 prescriben que constituye salario todo aquello que recibe el trabajador en dinero o en especie, como contraprestación directa de sus servicios. La retribución, constituida como elemento esencial del trabajo subordinado, sirve de fuente principal de sostenimiento para el trabajador y su familia.

El salario, entonces, cumple una función socioeconómica para el trabajador en cuanto procura su mantenimiento o subsistencia y su familia, como se mencionó. Por tanto, a nivel constitucional y legal tiene especial protección a través de normas que garantizan su movilidad, irrenunciabilidad, pago, igualdad salarial, descuentos o deducciones prohibidas.

En la Constitución Política de 1991, el trabajo representa un valor esencial como pilar del Estado social de derecho. Esto está consagrado en los artículos 1, 2, 25, 39, 48 y 53, en los que se consagra como un derecho en cabeza de toda persona a pretender y conseguir un trabajo en condiciones dignas y justas, lo cual establece como una obligación social, todo fundado en la solidaridad social. El Estado tiene la obligación de proteger este derecho, creando e incentivando condiciones socioeconómicas que promuevan oportunidades laborales, así como limitando los abusos que puedan darse por las leyes del mercado y el principio de la autonomía de la voluntad de las partes, eliminando los factores de desequilibrio y regulando las condiciones para racionalizar la economía, con el objeto de conseguir el pleno empleo de la clase trabajadora.

El artículo 53 de la Constitución Política de 1991 establece que el Congreso de la República expedirá el estatuto del trabajo. La ley correspondiente considerará, por lo menos, los siguientes principios mínimos fundamentales: a) igualdad de oportunidades para los trabajadores; b) remuneración mínima vital y móvil, proporcional a la cantidad y calidad de trabajo; c) estabilidad en el empleo; d) irrenunciabilidad a los beneficios mínimos establecidos en normas laborales; e) facultades para transigir y conciliar sobre derechos inciertos y discutibles; f) situación más favorable al trabajador en caso de duda en la aplicación e interpretación de las fuentes formales de derecho; g) primacía de la realidad sobre formalidades establecidas por los sujetos de las relaciones laborales; h) garantía a la seguridad social, la capacitación, el adiestramiento y el descanso necesario, i) protección especial a la mujer, a la maternidad y al trabajador menor de edad.

El Estado garantiza el derecho al pago oportuno y al reajuste periódico de las pensiones legales. Los convenios internacionales del trabajo, debidamente ratificados, hacen parte de

la legislación interna. La ley, los contratos, los acuerdos y convenios de trabajo no pueden menoscabar la libertad, la dignidad humana ni los derechos de los trabajadores.

No obstante haber surgido de manera coetánea como postulados normativos, el principio de “trabajo igual, salario igual” fue adoptado por muchas legislaciones del mundo mientras el principio de “trabajo de igual valor, salario igual” permaneció muchos años sin aplicación legal alguna, no gozaba de una precisión conceptual clara y muchos lo llevaron a confundir con el primero. Incluso, hoy día, algunos operadores judiciales, abogados, asesores y consultores no distinguen entre una figura y la otra.

Los dos principios mencionados buscan la equidad en la remuneración y que la fijación del salario o de la remuneración no se realice en función del sexo, de la procedencia social, del nivel cultural, de razones políticas o religiosas, de raza, u otros conceptos meramente subjetivos. Por el contrario, se busca la equidad en la retribución con fundamento en criterios objetivos, o bien de naturaleza cuantitativa (como la jornada, la eficiencia, la productividad), o bien de naturaleza cualitativa (como el valor del trabajo), no desde el punto de vista económico, sino de importancia y de relevancia.

Como se mencionó, los dos principios tienen un alcance diverso, se refieren a ideas conceptuales que no son similares. En el principio de “trabajo igual, salario igual”, estamos frente al concepto mediante el cual se hace la comparación entre dos trabajadores que ejercen el mismo trabajo, cargo y funciones, o un trabajo sustancialmente similar, en tanto que bajo la figura o principio de “trabajo de igual valor, salario igual” se cotejan no personas o trabajadores, sino cargos que tengan el mismo valor, llegando a cotejar, incluso, cargos o puestos de trabajo diferentes, no necesariamente iguales o similares.

Es necesario resaltar que el principio de “trabajo igual, salario igual” tiene sus orígenes en la Constitución mexicana de 1917, Constitución de Querétaro, y posteriormente ese axioma fue reproducido en la Ley Federal del Trabajo en 1931. El artículo 143 del Código Sustantivo del Trabajo colombiano de 1950 consagró el texto de la legislación mexicana, es decir, se adoptó tal principio en el ordenamiento legal del país. En los Estados Unidos, se adoptó en 1938 con la promulgación de Fair Labor Standards Act (FLSA). Asimismo, en el ámbito europeo, se adoptó a través del Tratado Constitutivo de la Comunidad Económica Europea en Roma, en 1957. En cuanto al ámbito internacional, la primera norma que consagró este principio fue la Declaración Universal de los Derechos Humanos de 1948.

Por su parte, el principio de “trabajo de igual valor, salario igual” fue consagrado expresamente en la Constitución de la OIT, capítulo XIII del Tratado de Versalles, en 1919. La enmienda de 1946 a la Constitución de la OIT, que entró en vigor en 1948, incluyó en su preámbulo el reconocimiento del principio de salario igual por un trabajo de igual valor. Sin embargo, solo a partir de la década de 1970 cobró relevancia en la práctica al ser adoptado por varias legislaciones de algunos países, especialmente en los países industrializados. Un ejemplo de esto fue el caso del Reino Unido, que, en 1970, adoptó la legislación a través de la ley de pago equitativo (Equal Pay Act 1970).

En Colombia, en teoría, a través de la Ley 1496 de 2011, que modifica el artículo 143 del Código Sustantivo del Trabajo, se consagró la figura de “trabajo de igual valor, salario igual”.

¿Se aplica en Colombia el principio de “trabajo de igual valor, salario igual” a través de la Ley 1496 de 2011, que modificó el artículo 143 del Código Sustantivo del Trabajo?

Principio de igualdad retributiva “igual salario por igual trabajo”

El artículo 143 del Código Sustantivo del Trabajo anterior a la Ley 1496 de 2011 disponía la siguiente definición: “1. A trabajo igual desempeñado en puesto, jornada y condiciones de eficiencia también iguales, debe corresponder salario igual, comprendiendo en este todos los elementos a que se refiere el artículo 127”.

En tal sentido, encontramos que el Código Sustantivo del Trabajo disponía que el trabajo desarrollado en igualdad de puesto (entiéndase cargo), jornada y bajo condiciones de eficiencia similares debe obedecer a una remuneración igual, teniéndose como tal tanto los pagos salariales como los que corresponden a otros beneficios económicos.

Significado de “trabajo igual”

Una remuneración igual por un trabajo igual implica, por ejemplo, que mujeres y hombres de cualificación similar recibirán la misma remuneración cuando realicen el mismo trabajo en condiciones equivalentes. Una forma clara de discriminación salarial se presenta cuando dos personas que llevan a cabo un trabajo igual o similar reciben una retribución diferente sin un criterio objetivo que la sustente.

Sobre el particular, el artículo 143 del Código Sustantivo del Trabajo señalaba algunos criterios objeto de evaluación para establecer un trato diferente en materia salarial, como la eficiencia, la jornada y el cargo. Bajo lo dispuesto en este artículo, podemos deducir que dos trabajos son similares o iguales cuando son iguales los cargos, la jornada y la eficiencia de los empleados. En ese sentido, se habla de dos factores objetivos (cargo y jornada) y uno subjetivo: la eficiencia. Este último concepto puede generar la diferencia remuneratoria entre uno y otro empleado con cargo y jornada igual, debido a que la eficiencia, según la Corte Suprema de Justicia, involucra conceptos como *rendimiento físico, antigüedad, experiencia,*

adaptación al medio de trabajo, destreza e iniciativa, que de manera individual puedan justificar una diferencia salarial. En este caso, según lo dispuesto en la Sentencia SL16217-2014, el análisis debe realizarse en un mismo contexto laboral y en igualdad de condiciones.

Criterios de proporcionalidad del salario o remuneración

El artículo 53 de la Constitución Política de 1991 señala criterios relacionados con la proporcionalidad del salario.

Calidad

En este grupo, se incluye la evaluación de desempeño, perfil profesional, eficiencia, y todos aquellos aspectos perceptibles y demostrables que le otorguen un valor agregado a la labor desarrollada por el trabajador.

En cuanto al perfil profesional, se analiza el grado de capacitación del trabajador y su grado de conocimiento. Por ejemplo, en el caso de un médico, si se trata de un médico general o un especialista, si ostenta una maestría o un doctorado.

Cantidad

En este grupo, hacen parte los factores cuantificables, como los resultados, la extensión de la jornada, si se trata de jornada de tiempo completo o jornada de trabajo de medio tiempo o trabajo por horas, responsabilidades, personal a cargo, número de empleados a cargo o responsabilidad por áreas de trabajo o de manejo de información confidencial o de equipos y materia prima, entre otros, que igualmente sean demostrables y signifiquen una mayor

gestión del trabajador. En ventas, por ejemplo, puede ser el número de ventas o el cumplimiento de presupuestos de ventas establecidos en tablas de metas.

Igualmente, la Corte Suprema de Justicia ha reconocido que las diferencias entre los perfiles de las personas, tales como experiencia, educación, antigüedad, entre otros, son igualmente valorables como factores que influyen necesariamente en las condiciones de eficiencia del trabajo. Ha sostenido la Corte Suprema de Justicia que “es objetivamente importante la capacidad que se deduce de la experiencia, la mayor confianza que inspira el trabajador antiguo, su adaptación al medio de trabajo, la iniciativa, la constancia y sentido de responsabilidad que haya demostrado en la práctica, y que no pueda predicarse de un trabajador que apenas se inicia”.⁷

Si bien se ha reconocido el nivel académico como un criterio para generar un trato diferenciador, debemos mencionar que el título o nivel académico por sí solo no es un motivo suficiente para justificar una diferencia remuneratoria, pues la Corte Suprema de Justicia en la Sentencia SL16217-2014 mencionó:

El título profesional no es suficiente por sí mismo, para erigirse en un criterio diferenciador que amerite legítimamente un trato salarial distinto, a menos que esa formación profesional se materialice, en la práctica y junto a habilidades, actitudes y valores adecuados en un mejor desempeño y eficiencia. Como si dos trabajadores exhiben en la práctica el mismo conocimiento —*know how*—, deberán ser retribuidos igual, sin importar donde éste proviene, vale decir, si de la formación académica o de la experiencia.

⁷ (CSJ, Sent. 10.804, ago. 11/98. M.P. José Roberto Herrera Vergara).

En consideración a lo anterior, el trato diferenciador frente al salario en empleados que desempeñan el mismo cargo puede aplicarse siempre que la compañía cuente con sustentos probatorios suficientes que permitan en el futuro y frente a una reclamación justificar la diferencia salarial de estos. Por esta razón, es necesario en cada caso particular evaluar no solo las condiciones de cantidad y calidad de trabajo, sino también características, como estudios, antigüedad en la compañía, eficiencia, mayor responsabilidad, destreza o iniciativa, que justifiquen esta diferencia, caso en el cual se justifica que unos tenga un mayor salario que otros.

El principio de “trabajo de igual valor, salario igual”

Por otro lado, el principio de “trabajo de igual valor, salario igual” se consagró en la Constitución de la OIT, en el Tratado de Versalles en 1919. Según este principio, el análisis de la retribución no se realiza en función de labores o trabajos iguales, sino entre cargos que pueden llegar a ser diversos, pero que puedan ser de igual valor. Los cargos y los trabajos pueden tener un contenido diferente en razón de la capacitación, el nivel académico, la productividad, las experiencia o habilidades.

Carlos Ernesto Molina Monsalve expresa que la discriminación retributiva ocurre en el caso de cargos que se comparan objetivamente por el mismo valor. Se reconoce un menor salario a quien desempeña uno de ellos.⁸

⁸ Carlos Ernesto Molina Monsalve, *La aplicación del principio de igualdad salarial* (Bogotá: Legis, 2019).

El principio de “trabajo de igual valor, salario igual” está enfocado en los cargos, es decir, en los puestos de trabajo y no en las personas que los ocupan. El Convenio 100 de la OIT prescribió la igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina en un trabajo de igual valor. Según el instrumento internacional mencionado, el derecho a la igualdad de remuneración no se debe circunscribir a pagar un salario igual por el mismo trabajo, sino por una labor o trabajo que posea un valor similar.

¿Qué significa un trabajo de igual valor?

La igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor cubre no solo casos en los que hombres y mujeres desempeñan un trabajo igual o similar, sino también en los que desempeñan trabajos diferentes.

Cuando hombres y mujeres realizan o llevan a cabo un trabajo de contenido diferente que requiere capacidades o cualificaciones diferentes y que se desempeñan en condiciones diferentes, pero que, en general, es de igual valor, deberán recibir una remuneración igual. Este concepto es fundamental para erradicar la desigualdad en la retribución y, por el contrario, es fundamental para promover la igualdad en la retribución, a pesar de ejercer funciones diferentes, en condiciones diferentes y en establecimientos o empresas diferentes, con niveles de esfuerzo diversos. El valor del trabajo es la valía de un trabajo para determinar la remuneración.

Métodos o criterios para determinar la aplicación del trabajo de igual valor

El Convenio 100 de la OIT establece la importancia de determinar el valor del trabajo y resalta la importancia de la evaluación objetiva del puesto de trabajo. Los métodos de evaluación de puestos de trabajo son la mejor forma de determinar el valor del trabajo que se llevará a cabo.

El método analítico de evaluación de puestos de trabajo discrimina los trabajados en factores o subfactores y les asignan puntos. Esos factores implican:

- Capacidades y cualificaciones adquiridas por medio de la educación, la formación o la experiencia.
- Responsabilidad por manejo de personas, dinero o equipos o equipamiento.
- Esfuerzo intelectual, físico o psicológico.
- Condiciones de trabajo, por ejemplo, aspectos físicos como la temperatura del sitio de trabajo, el polvo, el ruido, los peligros para la salud, el estrés laboral, el relacionamiento con clientes o las interrupciones frecuentes de las labores.

Por medio del valor numérico de un trabajo, los métodos analíticos de evaluación del puesto de trabajo, se demuestra si los trabajos son diferentes, si tienen el mismo valor o tienen un valor diferente. El método de evaluación del trabajo requiere unos pilares para su funcionamiento:

- La participación de todas las partes afectadas en las fases de aplicación de la equidad en la remuneración es indispensable para la comprensión y aceptación de la equidad entre la dirección y los trabajadores.
- La formación de todas las partes implicadas es indispensable en el conocimiento del proceso.

- La transparencia es fundamental para generar confianza en el proceso para todas las partes de este.
- La comunicación es trascendental para que todos los integrantes del proceso conozcan el método, la forma de evaluación, los criterios y los resultados.

Diferencias entre los principios de “trabajo igual, salario igual” y “trabajo de igual valor, salario igual”

La diferencia esencial entre los dos principios presentados radica en que en el principio de “trabajo igual, salario igual” se comparan las tareas que desempeñan los trabajadores objeto de examen, es decir, se compara un trabajador A respecto de un trabajador B en cuanto a sus desempeños. En el principio de “trabajo de igual valor”, en cambio, se realizan evaluaciones sobre los cargos, no sobre las personas, es decir, se compara el cargo A respecto del cargo B. En este principio, se busca encontrar el valor inherente a cada puesto de trabajo.

En el principio de “igual trabajo”, se establece que lo que hace un trabajador es igual a lo que hace otro; hay identidad de labores. En el principio de “trabajo de igual valor”, se establece si dos cargos o puestos de trabajo tienen la misma importancia, sin considerar si son comparables o si hay equivalencia. Por el contrario, los puestos sujetos a evaluación pueden llegar a ser diversos, sin distinguir si son hombres o mujeres, la raza, la edad, el origen social, las creencias religiosas o la ideología política.

Asimismo, en el principio de “trabajo igual” se evalúan desempeños individuales de los trabajadores comparados y se observa la igualdad de las tareas de las personas que ocupan

los cargos. En el principio de “trabajo de igual valor”, por el contrario, se evalúa la equivalencia de los cargos.

Análisis del concepto legal consagrado por Colombia en el artículo 143 del Código Sustantivo del Trabajo, modificado por la Ley 1496 de 201

El artículo 143 del Código Sustantivo del Trabajo, en su versión original, que data de 1950, establecía lo siguiente: “A trabajo igual salario igual. A trabajo igual desempeñado en puesto, jornada y condiciones de eficiencia también iguales, de debe corresponder salario igual, comprendiendo en éste todos los elementos a que se refiere el artículo 127”.

El artículo 143 del referido estatuto fue modificado por la Ley 1496 de 2001 en su artículo 7. La norma señala lo siguiente: “A trabajo de igual valor, salario igual. A trabajo igual desempeñado en puesto, jornada y condiciones de eficiencia también iguales, de debe corresponder salario igual, comprendiendo en éste todos los elementos a que se refiere el artículo 127”.

Aunque en teoría se trata de una modificación legal, en realidad se trata de una modificación formal y no de una modificación sustancial. El texto no sufre ninguna variación, lo que puede llevar a confusiones e interpretaciones ambiguas, pues no se sabe cuál fue la intención del legislador o su alcance. Existe una discordancia entre el postulado y el sentido sustancial de la norma, pues es claro que se trata de dos principios que, como lo vimos en los numerales anteriores, son diversos y con un alcance diferente.

Por tal razón, al estar consagrado el principio de trabajo de igual valor en el Convenio 100 de la OIT, convenio ratificado por Colombia y que hace parte de la legislación interna, integra por demás el bloque de constitucionalidad y hace que el artículo 143 del Código

Sustantivo del Trabajo deba ser interpretado o referido al principio de “trabajo de igual valor”.

Para tener una norma que se ajuste realmente a una definición que corresponda al postulado del principio de “trabajo de igual valor”, proponemos un texto que sirva al legislador a efectos de emendar el error cometido.

El artículo 143 del Código Sustantivo del Trabajo quedaría de la siguiente manera: a “trabajo de igual valor, salario igual”. El trabajo tendrá igual valor que otro cuando las condiciones educativas, de formación, profesionales, los factores de desempeño y las condiciones laborales de las actividades a desarrollar sean equivalentes, de tal forma que los puestos de trabajo sean equiparables. En estas condiciones, corresponderá al empleador retribuir una remuneración igual.

Igualdad de género en el ámbito laboral

En el concepto de *justicia social*, es relevante abordar la desigualdad en materia laboral, dada la brecha salarial del 20 %, lo que significa que las mujeres trabajadoras ganan un 80 % de lo que devengan los hombres trabajadores.

Los efectos generalizados por la pandemia de covid-19 han sumido a 95 millones de personas en la pobreza extrema, y una de cada diez, son mujeres. En caso de mantenerse la tendencia actual, 342,4 millones de mujeres y niñas vivirán con menos de 2,15 dólares. En los Estados Unidos, por ejemplo, por cada dólar que ganan los hombres blancos, las mujeres negras ganan 63,7 centavos, las mujeres indígenas 59 centavos y las latinas 57 centavos.

En Colombia, de acuerdo con el boletín técnico publicado por el Departamento Nacional de Estadística (DANE) en el periodo comprendido entre diciembre de 2023 y febrero

de 2024 respecto de la tasa de desocupación por sexo, se obtuvieron los siguientes resultados: la tasa de desocupación de las mujeres es del 14,2% y las de los hombres del 8,9%. Los sectores en los que participan más las mujeres son el comercio, la educación, la salud, el alojamiento y los servicios de comida. Además, las mujeres ocupan una proporción 40-60 respecto de los hombres en empleos formales, aunque en empleos domésticos la proporción es de 90-10. De acuerdo con las mediciones del DANE, se observa que en los últimos seis meses la brecha de género en el mercado laboral ha aumentado. Esto representa un retroceso frente a la equidad de género de la población ocupada.⁹

De acuerdo con datos de la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (Cepal),¹⁰ la tasa de participación económica de las mujeres en América Latina y el Caribe en 2012 era del 49,9 %. Su punto más alto fue en 2019 con un 51,5 % y para 2020 descendió al 46,9 %, es decir, 3 puntos porcentuales por debajo de lo registrado en 2012. En Colombia, la tasa de participación de las mujeres para 2019 fue del 52,5 % y para 2020 fue del 47,3 %.

Según Carlos Cuevas,¹¹ los hombres alcanzan su ingreso máximo a los 39 años, con un promedio anual de \$29 200 658. Las mujeres, en cambio, lo consiguen a los 36 años, con un promedio anual de \$21 197 216, lo que representa alrededor de \$8 millones menos. Además, las mujeres en Colombia hace unos años devengaban en promedio \$1 766 434 mensuales,

⁹ DANE, *Mujeres y hombres: Brechas de género en Colombia*, 2.^a ed. (Bogotá: DANE, 2022), <https://colombia.unwomen.org/sites/default/files/2022-11/MyH%20BrechasColombia-NOV5-17Nov%20%284%29.pdf>.

¹⁰ Cepal, *Coyuntura laboral en América Latina y el Caribe: Evolución y perspectivas de la participación laboral femenina en América Latina* (Santiago: Cepal, 2019), <https://repositorio.cepal.org/server/api/core/bitstreams/1e71c8a6-30a4-4dfe-95be-c49cf8d984c7/content>.

¹¹ Carlos Cuevas, “Salarios en Latam: Sueldo de mujeres vs. hombres en Colombia, Argentina y otros países”, *Bloomberg*, 18 de octubre de 2024, <https://www.bloomberglinea.com/economia/salarios-en-latam-sueldo-de-mujeres-vs-hombres-en-colombia-argentina-y-otros-paises/>.

menos de dos salarios mínimos de la época (\$1 014 980), mientras los hombres devengaban \$2 433 388 mensuales, esto es, más de dos salarios mínimos de la época.

En cuanto a los trabajadores independientes o autoempleados, los hombres pueden ganar \$9,3 millones anuales a los 42 años y las mujeres \$4 millones a los 45 años, lo que demuestra que las mujeres deben trabajar tres años más para recibir un 57 % menos de dinero que los hombres.

En cuanto al tiempo de actividades no remuneradas, es decir, actividades del hogar, las mujeres dedican 21,0 horas a la semana, mientras los hombres 7,5 horas a la semana. ONU Mujeres reseña que Nueva Zelanda aprobó el proyecto de modificación de la ley de igualdad de remuneración que garantiza que mujeres y hombres reciban el mismo salario por un trabajo diferente, pero de igual valor.¹²

La brecha salarial de género tiene origen en desigualdades profundamente arraigadas. Las mujeres ocupan empleos informales que, con frecuencia, quedan por fuera del ámbito de la legislación laboral, lo que lleva a entornos de trabajo mal retribuidos, inseguros y sin prestaciones sociales. Las mujeres realizan diariamente tres horas más de trabajo de cuidado que los hombres a escala mundial, y tareas como cocinar, lavar, limpiar, cuidar niños y personas de edad. La penalización de la maternidad agrava la desigualdad salarial, pues las madres trabajadoras suelen recibir salarios más bajos. Esa diferencia se aumenta con el número de hijos que tiene una mujer.

¹² ONU Mujeres, “Todo lo que necesita saber para impulsar la igualdad salarial”, 22 de febrero de 2024, <https://www.unwomen.org/es/news/stories/2020/9/explainer-everything-you-need-to-know-about-equal-pay>.

Los menores salarios están relacionados con la reducción del tiempo de trabajo, pues el empleo en puestos de trabajo con mayor facilidad para conciliar con la vida familiar está peor remunerado. A esto se suma la falta de programas de apoyo a la reincorporación de las mujeres al trabajo, tras un largo periodo por fuera del trabajo. Los roles de género tradicionales estimulan las desigualdades salariales y los estereotipos de género alejan a las mujeres de las ocupaciones tradicionalmente dominadas por hombres y llevan hacia trabajos de cuidado, que frecuentemente se consideran no cualificados.

Otros factores a considerar son las prácticas de contratación y las decisiones de promoción que impiden a las mujeres acceder a puestos de liderazgo y a puestos de alta remuneración. La falta de dinero y una remuneración inferior impide que las mujeres lleven comida a su familia y el acceso a la salud, a la educación o a la vivienda, manteniendo la pobreza en el tiempo.

Molina Monsalve menciona que, según Jill Rubery, la discriminación salarial por razón de género tiene tres dimensiones: a) desiguales distribuciones ocupacionales (división sexual del trabajo), b) pago inequitativo en las mismas ocupaciones desempeñadas por hombres y mujeres, y c) diferente e inequitativa valoración de los trabajos que son regularmente desempeñados por mujeres frente a aquellos en los que se registra una mayor concentración de hombres.¹³

Molina Monsalve manifiesta que en materia retributiva y de promoción las mujeres han sido objeto de dos tipos de discriminación. Por un lado, está la discriminación horizontal, el llamado muro de cristal, que consiste en que las mujeres están destinadas a cierto tipo de

¹³ Molina Monsalve, *La aplicación del principio de igualdad salarial*.

labores u oficios clasificados como cargos “femeninos”. Estos oficios se caracterizan por sus bajos salarios, a pesar de que su valor podría ser igual al de otras ocupaciones desempeñadas por hombres, quienes devengan una mejor remuneración. El autor menciona que, si bien podrían traspasar el muro de cristal y llegar a ocupar cargos iguales o similares a los de los hombres, recibirían tratos desiguales frente a ellos.¹⁴

Por otro lado, las mujeres sufren una segunda discriminación: la discriminación vertical, que consiste en la segregación que experimentan las mujeres para ascender y ocupar cargos más altos en la organización. Las mujeres se enfrentan a barreras invisibles que les impide su ascenso a cargos directivos, lo que hoy comúnmente se denomina el techo de cristal.

La desigualdad salarial es un problema universal, el progreso de reducción de la diferencia salarial entre hombres y mujeres es muy lento. Según la ONU, se tardará casi trescientos años en alcanzar la paridad económica de género. Para terminar este problema, se requieren medidas a fin de formalizar la economía informal, la protección jurídica, la educación a efectos de erradicar el machismo y el patrón cultural.

El 8 de marzo de 2024, la OIT realizó un llamado por la igualdad de género en el ámbito laboral, con los siguientes postulados:

- Las niñas merecen disfrutar de su infancia sin ser forzadas al trabajo y sin dedicarse exclusivamente a labores de cuidado.

¹⁴ *Ibid.*

- Todas las mujeres tienen derecho a desarrollar sus capacidades y a participar plenamente en el mercado laboral, permitiendo tener una vida económica independiente.
- Es fundamental que reciban un salario justo, equiparable al de los hombres por trabajos de igual valor, y que puedan desarrollarse profesionalmente sin barreras, como los techos de cristal o entornos laborales inseguros donde la violencia y el acoso son una realidad.

El llamado recuerda la importancia del Convenio 156 de la OIT sobre las personas trabajadoras con responsabilidades familiares, destaca la necesidad de lograr un equilibrio entre el trabajo y la vida personal.

Conclusiones

Bajo el principio de la justicia social, el principio de igualdad de salario por trabajo de igual valor, la eliminación de las desigualdades en materia de remuneración para las mujeres, la OIT reconoce que las personas asumen responsabilidades de cuidado en diferentes etapas de su vida, así como que este trabajo es valioso y fundamental.

La igualdad de remuneración promueve el bienestar de las personas, de las familias, aumenta la competitividad de las empresas y fomenta el desarrollo de las naciones, por lo que es indispensable, a través de la educación, de la formación en escuela primaria y secundaria, modificar el patrón cultural de la segregación por razón del género.

Solo a través de un cambio cultural y educativo es posible modificar el pensamiento excluyente de los hombres. En paralelo a la educación, es indispensable crear políticas en los Estados para promover la igualdad de remuneración entre hombres y mujeres; pero es necesario, junto con las políticas, crear instrumentos jurídicos que respalden en la práctica esa igualdad de derechos en materia de remuneración. Estos instrumentos jurídicos deben ser la herramienta para aplicar el principio de justicia social y respeto de los derechos humanos para las mujeres en el ámbito laboral.

Así pues, la justicia social y el respeto de los derechos humanos aplicados a la inclusión laboral en condiciones dignas y justas desde la economía remunerada constituye un derecho que, puesto en práctica, fortalece la autonomía y capacidad para tomar decisiones sobre sus proyectos, les permite actuar con mayor libertad para hacer elecciones de vida.

Referencias

Arai, Yukiko. “¿Qué es la justicia social y por qué debemos promoverla más que nunca en 2023?”, 20 de febrero de 2023. <https://www.ilo.org/es/resource/news/que-es-la-justicia-social-y-por-que-debemos-promoverla-mas-que-nunca-en>.

Cepal (Comisión Económica para América Latina y el Caribe). *Coyuntura laboral en América Latina y el Caribe: Evolución y perspectivas de la participación laboral femenina en América Latina*. Santiago: Cepal, 2019. <https://repositorio.cepal.org/server/api/core/bitstreams/1e71c8a6-30a4-4dfe-95be-c49cf8d984c7/content>.

Cuevas, Carlos. “Salarios en Latam: Sueldo de mujeres vs. hombres en Colombia, Argentina y otros países”. *Bloomberg*, 18 de octubre de 2024.

<https://www.bloomberglinea.com/economia/salarios-en-latam-sueldo-de-mujeres-vs-hombres-en-colombia-argentina-y-otros-paises/>.

DANE (Departamento Administrativo Nacional de Estadística). *Mujeres y hombres: Brechas de género en Colombia*, 2.^a ed. Bogotá: DANE, 2022.

<https://colombia.unwomen.org/sites/default/files/2022->

[11/MyH%20BrechasColombia-NOV5-17Nov%20%284%29.pdf](https://colombia.unwomen.org/sites/default/files/2022-11/MyH%20BrechasColombia-NOV5-17Nov%20%284%29.pdf).

Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa.

<https://www.ilo.org/es/resource/declaraci%C3%B3n-de-la-oit-sobre-la-justicia-social-para-una-globalizaci%C3%B3n-0>.

Molina Monsalve, Carlos Ernesto. *La aplicación del principio de igualdad salarial*. Bogotá: Legis, 2019.

ONU Mujeres. “Todo lo que necesita saber para impulsar la igualdad salarial”, 22 de febrero de 2024. <https://www.unwomen.org/es/news/stories/2020/9/explainer-everything-you-need-to-know-about-equal-pay>.

Rawls, John. “Justice as Fairness”. *The Philosophical Review* 67, n.º 2 (1958): 164-194. <https://doi.org/10.2307/2182612>.