



Los principios “*a trabajo igual salario igual*” y “*a trabajo de igual valor salario igual*”

Carlos Ernesto Molina M.


Disertación de ingreso a la Academia Iberoamericana de
Derecho del Trabajo y Seguridad Social.

Bogotá, 17 de agosto de 2017.



TEMARIO:

- I. La igualdad y no discriminación retributiva: un propósito basilar del Derecho del Trabajo.
- II. El principio “*a trabajo igual salario igual*”.
- III. El principio “*a trabajo de igual valor salario igual*”.
- IV. Las diferencias entre ambos principios.



La igualdad y no discriminación retributiva: un propósito basilar del Derecho del Trabajo.

Carlos Ernesto Molina M.

Etapas históricas de la relación de trabajo (Sinzheimer):

1

Relación fundada en el derecho real de propiedad sobre la fuerza de trabajo (esclavitud, servidumbre...)

Desigualdad jurídica de las partes.

2

“Libre contrato de trabajo” (post Revolución Industrial), regido por el Derecho Civil.

Igualdad formal entre las partes.
Trabajo como mercancía.
Autonomía y libertad de las partes

3

Actual contrato de trabajo (contrato individual + estatuto heterónomo + contrato colectivo)

- Búsqueda de la igualdad material (superación de la igualdad formal)
- “El trabajo no es una mercancía” (Constitución OIT, 1919, Declaración de Filadelfia, 1944)
- - Intervención estatal.

La igualdad material en la relación laboral se busca en dos niveles: vertical y horizontal.

Igualdad **vertical**
(empleador/trabajador)

1

Limitaciones al poder de
subordinación del
empleador
sobre el trabajador

2

Reconocimiento
de la autonomía
colectiva

Principio Protector:

- *in dubio pro operario*;
- Norma más favorable;
- Condición más beneficiosa.

Limitaciones
al
"ius variandi"

La igualdad material en la relación laboral se busca en dos niveles: vertical y horizontal.

Igualdad **horizontal**
(trato simétrico hacia
los trabajadores)

1

Igualdad formal de los
trabajadores ante la ley

Reconocimiento de la
calidad de “trabajador”,
independientemente del carácter
material o intelectual
de la labor.

2

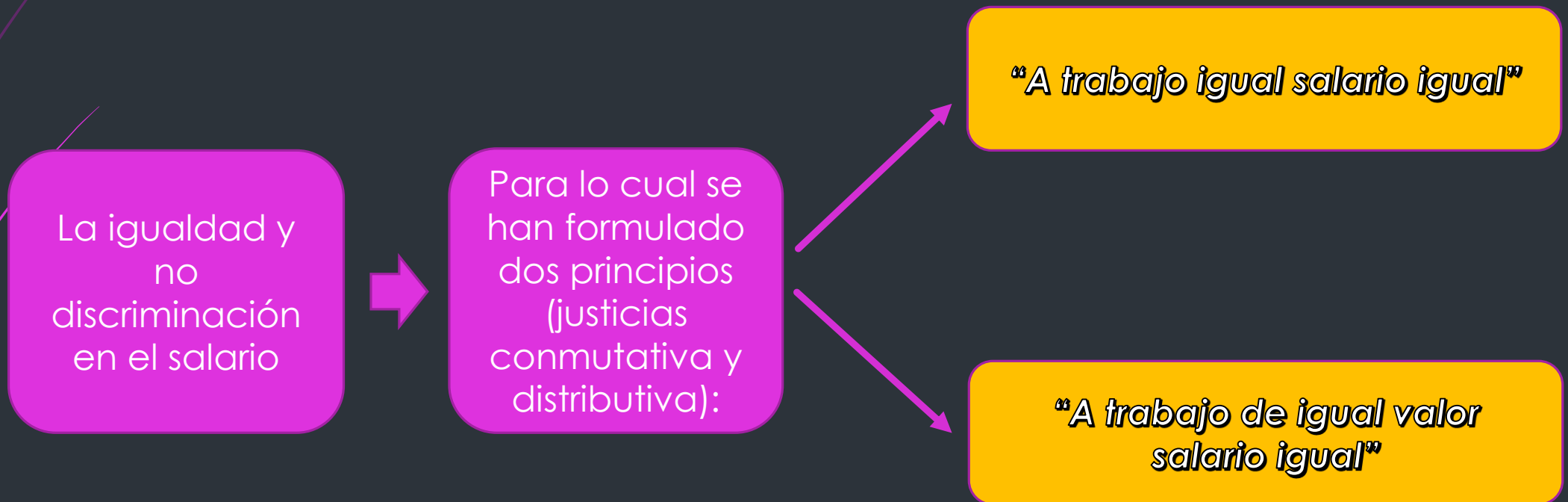
Igualdad de trato

Reconocer trato igual y
no discriminatorio a los
trabajadores.

¿Qué significa “trato igual y no discriminatorio”?

- ▶ “Tratar igual a los iguales y desigual a los desiguales” (Aristóteles)
- ▶ “*Los individuos tienen derecho, entre si, a una cierta posición relativa de igualdad o desigualdad*” (Hart)
- ▶ Es decir, los entes comparados son iguales o desiguales en algo.
- ▶ tratar los casos semejantes de la misma manera y los desemejantes de manera desigual.
- ▶ Se considera que dos entes son iguales -aunque no sean idénticos-, cuando ellos coinciden en tener elementos **semejantes relevantes**,.
- ▶ Se considera que dos entes son desiguales, cuando poseen elementos **disímiles relevantes**.
- ▶ Para ello se requiere adoptar determinados **criterios de valoración o relevancia**, o ***tertia comparationis***.
- ▶ Se consideran jurídicamente irrelevantes criterios tales como la edad, el sexo, la opinión política, la procedencia social, la raza, las convicciones religiosas, etc.

A su vez, la igualdad de trato hacia los trabajadores, incluye, entre otras manifestaciones:





El principio “*a trabajo igual salario igual*”

Carlos Ernesto Molina M.

Principio “a trabajo igual salario igual”:

- ▶ Tiene origen en México:

- ▶ Huelga en “La Cananea” (*Cananea Consolidated Cooper Co.*), en 1906: exigencia de pagar igual remuneración a los trabajadores mexicanos que realizaban las mismas tareas que los norteamericanos.

- ▶ Art. 123, lit. A, ord. VII de la Constitución mexicana de 1917 (“Constitución de Querétaro”):

“[p]ara trabajo igual debe corresponder salario igual, sin tener en cuenta sexo ni nacionalidad”.

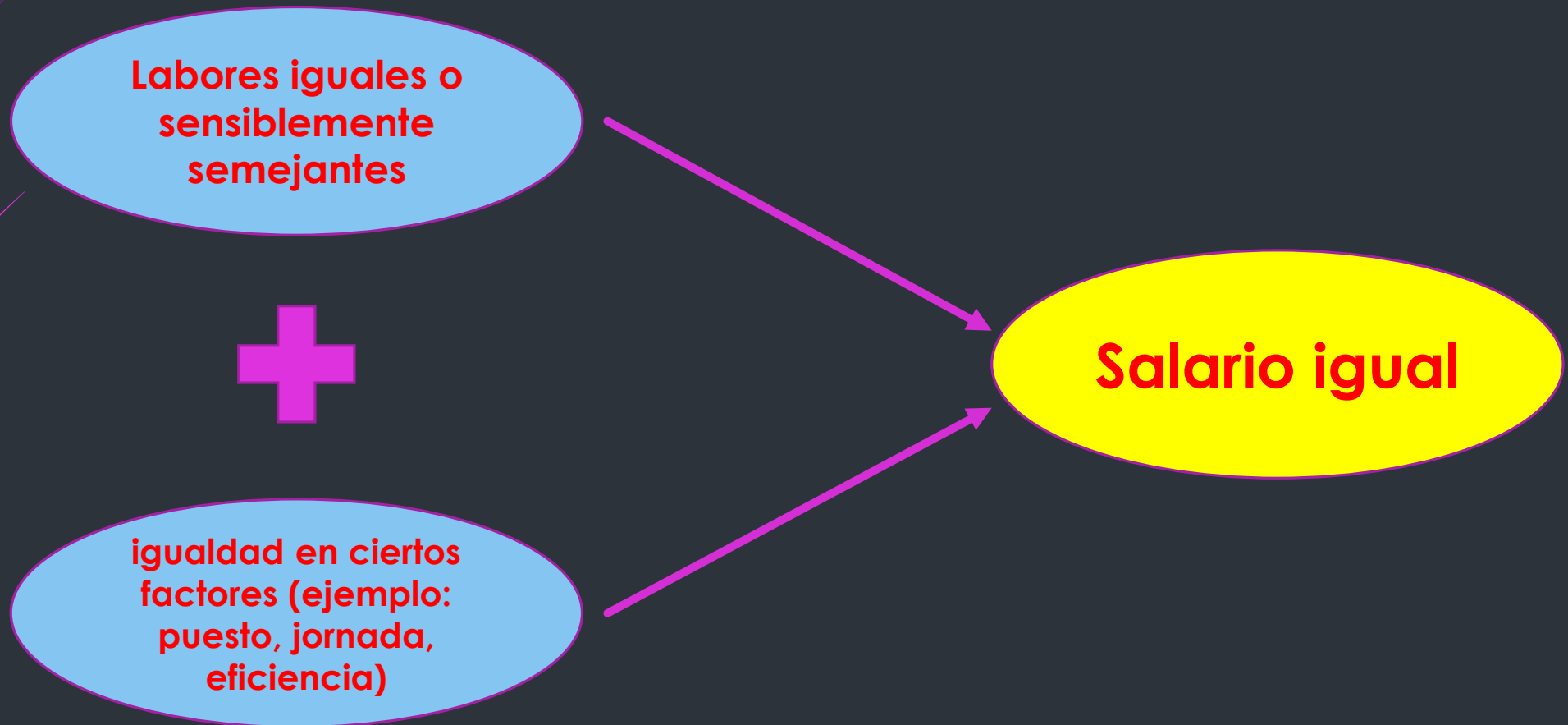
- ▶ Art. 86 de la Ley Federal mexicana del Trabajo de 1931:

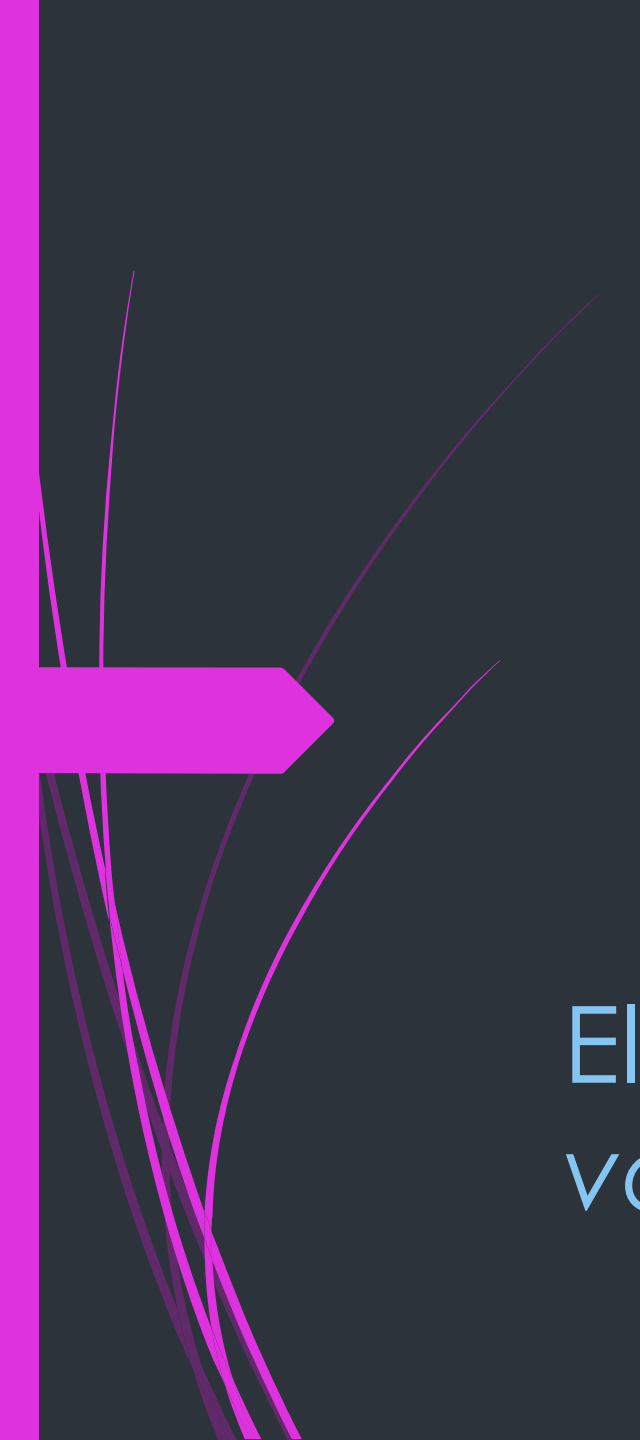
“(...) para trabajo igual, desempeñado en puesto, jornada y condiciones de eficiencia también iguales, debe corresponder salario igual”

Principio “a trabajo igual salario igual”:

- ▶ Declaración Universal de los DDHH (1948)
- ▶ Ámbito comunitario europeo:
 - ▶ Tratado de Roma (1957), art. 119: “*mismo trabajo*” de hombres y mujeres. Hasta 1975 (Directiva 75/117/CEE y luego Tratado de Ámsterdam, 1991)
- ▶ Otros países lo han adoptado:
 - ▶ Colombia (1945, 1950)
 - ▶ EEUU (1938, 1963)
 - ▶ España (inicialmente en 1961, 1970 y 1980)
 - ▶ Costa Rica
 - ▶ República Dominicana
 - ▶ Panamá
 - ▶ Ecuador
 - ▶ Chile
 - ▶ Etc.

Principio “a trabajo igual salario igual”:





El principio “*a trabajo de igual
valor salario igual*”

Carlos Ernesto Molina M.

Principio “a trabajo de igual valor salario igual”

- ▶ Consagrado por primera vez en la Constitución de la OIT (Anexo, sección II, art. 427) de 1919.
- ▶ Reiterado en la enmienda de 1946 a la Constitución de la OIT (Preámbulo):
“reconocimiento del principio de salario igual por un trabajo de igual valor”
- ▶ Curiosidad:
 - ▶ Texto inglés: *“recognition of the principle of equal remuneration for work of equal value”*
 - ▶ Texto francés: *“l'affirmation du principe à travail égal, salaire égal”*.
- ▶ Entre 1919 y 1950 generalmente se le confundió con el principio “a trabajo igual salario igual”.

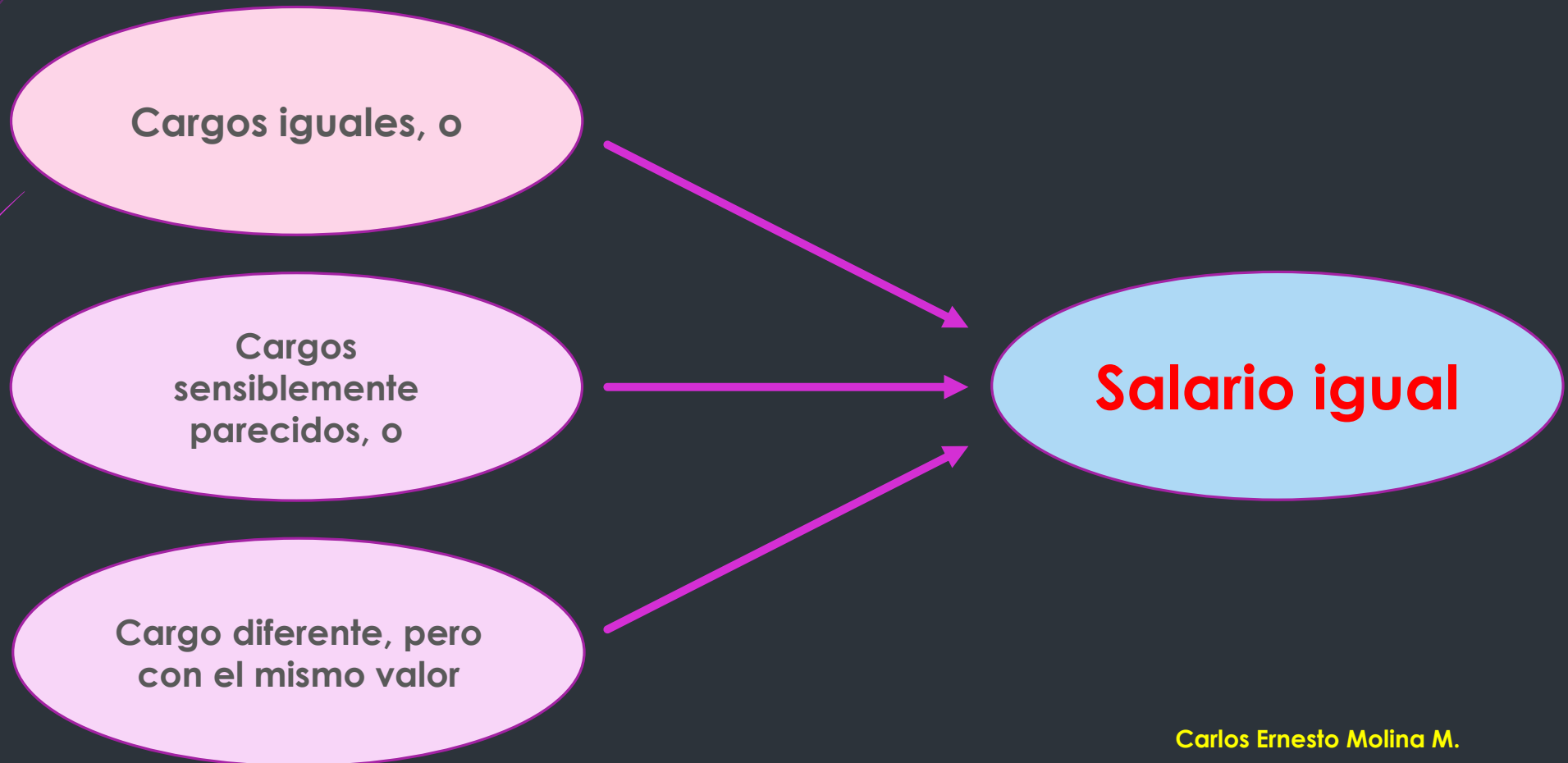
Principio “a trabajo de igual valor salario igual”

- ▶ 1951: Convenio de la OIT # 100, “relativo a la igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor”.
- ▶ 1962: Convenio de la OIT # 117, “política social (normas y objetivos básicos)”. Indica que los estados miembros deberán fijar tasas de salarios, que se determinarán de conformidad “con el principio de salario igual por un trabajo de igual valor, en la misma operación y en la misma empresa”.
- ▶ Década de los 70 del S. XX: consagración del principio en varios países:
 - ▶ Reino Unido (1970, 1975, 1983 y 2010)
 - ▶ Francia (1972)
 - ▶ Países Bajos (1975)
 - ▶ Italia (1977)
 - ▶ Finlandia (1987)
 - ▶ España (1994)
 - ▶ Canadá (1970)
 - ▶ Australia (1972)
 - ▶ Japón
 - ▶ Arabia Saudita
 - ▶ Polonia

COLOMBIA: LEY 1496 DE 2011, ART. 7°

Texto original del art. 143 CST.	Texto modificado por el art. 7° de la L. 1496/2011.
<p><i>“A trabajo igual salario igual.</i></p> <p><i>1. A trabajo igual desempeñado en puesto, jornada y condiciones de eficiencia también iguales, debe corresponder salario igual, comprendiendo en éste todos los elementos a que se refiere el artículo 127”</i></p>	<p><i>“A trabajo de igual valor, salario igual.</i></p> <p><i>1. A trabajo igual desempeñado en puesto, jornada y condiciones de eficiencia también iguales, debe corresponder salario igual, comprendiendo en éste todos los elementos a que se refiere el artículo 127”</i></p>

Principio “a trabajo de igual valor salario igual”:



Significados de la expresión “trabajo de igual valor”

Valor determinado por el mercado



Encuestas salariales de mercado

Valor determinado por la productividad del trabajador



Métodos de evaluación de la productividad

Valor intrínseco del cargo



Métodos de valoración neutra de los cargos



Diferencias entre ambos principios

Carlos Ernesto Molina M.

Comparación entre ambos principios

	<i>TI</i>	<i>TIV</i>
POR LO QUE SE COMPARA	Se comparan los contenidos de las labores o tareas.	Se comparan los valores de dichas labores o tareas.
POR LOS FACTORES DONDE SE EXIGE LA IGUALDAD	Se exige igualdad en las tareas (el mismo trabajo).	Se exige igualdad en el valor de los trabajos (por eso el trabajo puede ser el mismo o diferente y las tareas pueden ser iguales o disímiles).
POR LA FORMA EN QUE SE ENTIENDE LA IGUALDAD EN EL TRATO	Se demanda identidad de las labores.	Se reivindica, o bien la identidad, o bien la equiparación, o la equivalencia de las tareas.
POR EL MÉTODO EMPLEADO PARA EVALUAR LA IGUALDAD	Se evalúa el desempeño de los trabajadores.	Se valora el cargo o puesto de trabajo.
POR EL TIPO DE IGUALDAD QUE PRECONIZAN	Se busca la igualdad formal.	Pretende ante todo la igualdad material o real.
POR EL TIPO DE DISCRIMINACIÓN QUE ENFRENTAN	Se combaten las discriminaciones directas	Se afrontan sobre todo las discriminaciones indirectas.

¿Qué tipos de discriminación combaten los principios *TI* y *TIV*?

Principio "a
trabajo
igual salario
igual" (*TI*)



Discriminaciones
directas

Principio "a
trabajo de
igual valor
salario
igual" (*TIV*)



Discriminaciones
indirectas

¿Qué son las discriminaciones directas e indirectas en materia retributiva?

Discriminación directa



Trato retributivo diferente basado **expresamente** en criterios irrelevantes (sexo, edad, origen social, credo, opinión política, etc.)

Discriminación indirecta



Trato retributivo diferente aduciendo motivos "**neutrales**" (políticas, reglamentos, etc.), que terminan discriminando.



Muchas gracias

Carlos Ernesto Molina M.