

Igualdad salarial en diversas Constituciones de América Latina y Europa

Por Fabián Flores

Cientista Político, Plataforma Contexto



contexto+

**FRIEDRICH
EBERT
STIFTUNG**

Resumen

En el derecho internacional y el constitucionalismo comparado, el derecho a la igualdad salarial se considera parte de los derechos humanos y específicamente de los derechos laborales. En este documento se analiza el derecho a la igualdad salarial en quince constituciones de América Latina y Europa, y remarca la importancia de que el proceso constituyente en curso debata y legisle sobre este asunto, considerando la insuficiencia de la normativa vigente al respecto en nuestro país. Se constata que el principio de la igualdad salarial es parte de la jurisprudencia internacional y que ha sido incorporada en las constituciones en diferentes partes, aunque bajo distintas conceptualizaciones (Igual salario por igual trabajo, salario equitativo, prohibición de discriminación salarial). En el caso de Chile, la constitución actual no hace referencia a aquello.

Palabras clave: igualdad salarial, constituciones, América Latina, Europa.



Introducción



Disminuir las desigualdades económicas y las discriminaciones según género han sido propósitos centrales de las Constituciones aprobadas durante las últimas décadas a través de mecanismos democráticos. La Convención Constitucional de nuestro país no está exenta de esta gran tarea, teniendo como desafío levantar la discusión sobre el derecho a la igualdad salarial con perspectiva de género. Diversos constituyentes, organizaciones sociales y personas/as de Estado han mostrado la intención de que la nueva constitución incorpore normas de igualdad salarial que rectifiquen las disparidades entre hombres y mujeres¹.

El derecho a igualdad salarial se entiende en sentido estricto como el derecho a que las personas obtengan el mismo salario o remuneración por un trabajo de igual valor. La igualdad salarial en el mercado del trabajo es un derecho humano y laboral, y a la vez una medida antidiscriminación, refrendado en distintos cuerpos jurídicos internacionales y nacionales (constitucionales y legislativos) para combatir el desigual acceso que existe especialmente entre hombres y mujeres: la brecha salarial entre ambos géneros es de 23% a nivel mundial (es decir, el salario de los hombres es en 23% superior al de las mujeres frente al mismo trabajo), mientras que en Chile al año 2018 esta aumenta a un 27,2% -también en perjuicio de las mujeres, según datos del Instituto Nacional de Estadísticas².

Diversos instrumentos internacionales dan cuenta del derecho a la igualdad salarial, siendo de los más relevantes aquellos emanados por la Organización de Naciones Unidas (ONU), Organización Internacional del Trabajo (OIT) y Organización de Estados Americanos (OEA):

1. Al respecto, una encuesta realizada por el periódico La Tercera arroja que un 73% de los Convencionales concuerda en incluir tal norma de igualdad salarial. Ver <https://www.latercera.com/pulso/noticia/equidad-salarial-y-nueva-constitucion-el-diagnostico-de-cinco-expertos-sobre-la-inclusion-de-la-brecha-de-genero-en-la-nueva-carta-magna/73RYT7YN-3NGILCKPBPMKYOA2HM/>
2. Ver https://www.ine.cl/docs/default-source/encuesta-suplementaria-de-ingresos/publicaciones-y-anuarios/sintesis-de-resultados/2018/sintesis_nacional_esi_2018.pdf?sfvrsn=eed2fa51_3

Tabla 1. : Igualdad salarial en instrumentos jurídicos de organismos internacionales e intergubernamentales

Instrumento	Legislación sobre igualdad salarial
Declaración Universal de los Derechos Humanos (ONU) - 1948	<p>(1) Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo.</p> <p>(2) Toda persona tiene derecho, sin discriminación alguna, a igual salario por trabajo igual.</p> <p>(3) Toda persona que trabaja tiene derecho a una remuneración equitativa y satisfactoria, que le asegure, así como a su familia, una existencia conforme a la dignidad humana y que será completada, en caso necesario, por cualesquiera otros medios de protección social.</p>
Convenio 100 sobre igualdad de remuneración (OIT) - 1951	<p>1. Todo Miembro deberá, empleando medios adaptados a los métodos vigentes de fijación de tasas de remuneración, promover y, en la medida en que sea compatible con dichos métodos, garantizar la aplicación a todos los trabajadores del principio de igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor.</p> <p>2. Este principio se deberá aplicar sea por medio de: (a) la legislación nacional; (b) cualquier sistema para la fijación de la remuneración, establecido o reconocido por la legislación; (c) contratos colectivos celebrados entre empleadores y trabajadores; o (d) la acción conjunta de estos diversos medios.</p>
Pacto internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (DESC- ONU) - 1966	<p>7. "Los Estados Partes en el presente Pacto reconocen el derecho de toda persona al goce de condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias que le aseguren en especial:</p> <p>a) Una remuneración que proporcione como mínimo a todos los trabajadores:</p> <p>i) Un salario equitativo e igual por trabajo de igual valor, sin distinciones de ninguna especie; en particular, debe asegurarse a las mujeres condiciones de trabajo no inferiores a las de los hombres, con salario igual por trabajo igual;"</p>
Convenio sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW - ONU) - 1979	<p>11.6. Los Estados Partes adoptarán todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer en la esfera del empleo a fin de asegurar a la mujer, en condiciones de igualdad con los hombres, los mismos derechos, en particular:</p> <p>d) El derecho a igual remuneración, inclusive prestaciones, y a igualdad de trato con respecto a un trabajo de igual valor, así como a igualdad de trato con respecto a la evaluación de la calidad del trabajo;</p>
Programa Interamericano sobre la Promoción de los Derechos Humanos de la Mujer y la Equidad e Igualdad de Género (OEA) - 1999	<p>1.17. "Promover políticas destinadas a asegurar igual pago por igual trabajo entre mujeres y hombres, como así también igual pago por trabajo de igual valor".</p>



Instrumento	Legislación sobre igualdad salarial
Consejo de Derechos Humanos (ONU) -2019	<p>2. 2. Insta a los Estados a que, en cooperación con la sociedad civil, el sector privado, las organizaciones de empleadores, los sindicatos y el sistema de las Naciones Unidas, según proceda:</p> <p>a) Promulguen o fortalezcan y apliquen leyes y reglamentos u otras medidas equivalentes que respeten el principio de igual remuneración por trabajo de igual valor en los sectores público y privado como medida decisiva para eliminar la desigualdad salarial por razón de género; y proporcionen a este respecto mecanismos eficaces de reparación y acceso a la justicia en caso de incumplimiento, en particular mecanismos de solución de controversias justos y accesibles;</p> <p>b) Promuevan la aplicación de políticas de igualdad de remuneración, mediante, por ejemplo, el diálogo social, la negociación colectiva, evaluaciones objetivas y evaluaciones de los puestos de trabajo neutras en cuanto al género, campañas de concienciación, el análisis y la transparencia de la remuneración y auditorías de género en la remuneración, así como la certificación y el examen de las prácticas de remuneración y las condiciones de trabajo y el aumento de la disponibilidad de datos desglosados por sexo y análisis sobre la desigualdad salarial por razón de género;</p>

Fuente: Diversas fuentes rescatadas desde los sitios oficiales de ONU, OIT y OEA.

La igualdad salarial, a su vez, se entiende como uno de los derechos humanos y laborales que en interrelación con otros derechos laborales facilitan una protección integral de los derechos de trabajadores y trabajadoras. Por ejemplo, la Declaración Universal de los Derechos Humanos (ONU) de 1948 relaciona directamente el derecho a remuneración equitativa con una remuneración satisfactoria y que asegure un estándar de dignidad humana para quienes se benefician de esta. Un alcance similar entre remuneración equitativa y satisfactoria realiza el pacto DESC - ONU de 1966. También, la igualdad salarial es un derecho que la legislación internacional establece como uno de los medios para reducir las brechas salariales entre hombres y mujeres, en donde se insta, como en el caso del pacto DESC, a establecer medidas que aseguren condiciones salariales a las mujeres no inferiores a la de los hombres. Al mismo tiempo, los instrumentos internacionales instan a los Estados a que adopten todas las medidas y políticas necesarias para promover la igualdad salarial. Este último punto ha estado en el centro de la atención de organismos nacionales, en particular si se tienen en cuenta las últimas acciones de la ONU, que, a través de su Asamblea General o el Consejo de derechos humanos, han llamado a los Estados a profundizar y acelerar medidas en esta materia³.

3. Ver <https://undocs.org/es/A/HRC/41/L.21>



En Chile, la Constitución vigente en su artículo 19 asegura a todas las personas que “[...] 16. Toda persona tiene derecho a la libre contratación y a la libre elección del trabajo con una justa retribución”, es decir, no realiza alusión directa al principio o derecho a igualdad salarial. Las disparidades históricas condicionadas al género impulsaron la aprobación en 2009 de la Ley 20.348, que reconoce el derecho a la igualdad salarial en las remuneraciones. La misma establece en su artículo 1 que “El empleador deberá dar cumplimiento al principio de igualdad de remuneraciones entre hombres y mujeres que presten un mismo trabajo, **no siendo consideradas arbitrarias las diferencias objetivas en las remuneraciones que se funden, entre otras razones, en las capacidades, calificaciones, idoneidad, responsabilidad o productividad.**”. A casi doce años de vigencia, para algunos esta ley no ha contribuido significativamente a disminuir la brecha de remuneraciones entre hombres y mujeres. Más allá de la ausencia de políticas públicas significativas en esta materia, aunque la ley parece ajustarse nominalmente a los estándares internacionales de derechos laborales de no discriminación e igualdad de remuneraciones, “en lo concreto, lo que el artículo hace es dejar sin efecto esta supuesta igualdad porque en el mismo se establecen formas de vulnerarla”⁴. En efecto, el último fraseo de dicho artículo menciona las formas bajo las cuales algunas empresas establecen perfiles laborales tan específicos que dificultan su comparación con otros supuestamente similares, y por lo tanto, la posibilidad de aplicación de la misma ley que busca la reducción de brechas.

4. Análisis de la abogada Natalia Bravo, ex directora del Área laboral de la Asociación de Abogadas Feministas (ABOFEM), en <https://factchecking.cl/user-review/ley-20-348-la-ley-de-letra-muerta-que-no-ha-logrado-disminuir-la-desigualdad-salarial-entre-hombres-y-mujeres/>

Igualdad salarial en quince constituciones

La tabla 2 indica las referencias de quince constituciones (11 de países Latinoamericanos y 4 Europeos) sobre materias de igualdad salarial:

Tabla 2. Expresiones de igualdad salarial en quince Constituciones de América Latina y Europa

Expresiones de igualdad salarial	Arg	Bol	Bra	Chi	Col	Ecu	Mex	Par	Per	Uru	Ven	Esp	Gre	Ita	Por
Igual salario por igual trabajo	X					X	X	X			X		X	X	X
Salario equitativo		X							X						
Prohibición discriminación salarial			X				X					X			
Ninguna alusión directa a igualdad salarial				X	X					X					

Fuente: Elaboración propia en base a datos extraídos desde [ConstituteProject.org](https://constituteproject.org)

Uno de los aspectos llamativos de la tabla 2 es que ocho de las constituciones presentadas mencionan explícitamente el derecho a igualdad salarial por igual tarea (Argentina, Ecuador, México, Paraguay, Venezuela, Grecia, Italia, Portugal). En general este derecho no se establece aisladamente en dichas constituciones, sino que se encuentra imbricado con un conjunto de principios o normas laborales que



en su conjunto fortalecen los derechos laborales⁵. Es así como, por ejemplo, la Constitución Argentina de 1994 relaciona directamente “igual remuneración por igual tarea” con “condiciones dignas y equitativas de labor”, “jornada limitada”, y “retribución justa”, entre otros derechos co-presentes en su artículo 14. Un tipo de relación similar establece la Constitución de Paraguay (1992), que en su artículo 92 relaciona “igual salario por igual trabajo” con las nociones “salario vital mínimo” o “aguinaldo anual”, entre otros. Vínculos similares establecen las Constituciones de Ecuador (2008), Italia (1947), México (1917), Paraguay (1992), Portugal (1976) y Venezuela (1999).

Por su parte, las Constituciones de Bolivia (2009) y Perú (1993) identifican el derecho a igualdad salarial de manera indirecta, asociándolo al término de “salario equitativo”. Bolivia vincula en su artículo 46 la noción de “remuneración o salario justo, equitativo y satisfactorio” con asegurar “para sí y su familia una existencia digna”. Mientras la de Perú reconoce en su artículo 24 la noción de “remuneración equitativa y suficiente, que procure, para él y su familia, el bienestar material y espiritual”. En tanto, cuatro países, Brasil, México, España y Grecia, describen el derecho a igualdad salarial vinculándolo a un principio de no discriminación basado en el género del trabajador/a. La Constitución de Brasil (1988) explicita, además de un conjunto de derechos laborales, la igualdad salarial en términos negativos, al indicar que se prohíben “las diferencias salariales, en ejercicio de funciones y criterios de admisión por motivos de sexo, edad, color o estado civil”. La Constitución de España (1978) también da cuenta al derecho a “remuneración suficiente para satisfacer sus necesidades y las de su familia, sin que en ningún caso pueda hacerse discriminación por razón de sexo”. Es decir, establece el derecho directamente ligado a la eliminación de barreras discriminatorias relacionadas con el género. Una descripción similar realiza la Constitución de Grecia (1975), que estipula que “Todos los que trabajan tendrán derecho, sin tenerse en cuenta su sexo ni otras distinciones, a la misma remuneración por el trabajo de igual valor realizado.”

Chile, Colombia y Uruguay no establecen directamente en sus constituciones el derecho a igualdad salarial. Chile (1982), como se mencionó anteriormente, resalta el derecho de toda persona “a la libre contratación y a la libre

5. ver Anexo 1 para más detalle.

elección del trabajo con una justa retribución”, lo que no especifica si la noción de “justa retribución” implica salario igual por el mismo trabajo. La Constitución de Uruguay (1966) también identifica la noción de “justa retribución” sin aludir a igualdad salarial. Mientras, la Constitución de Colombia (1991) enfatiza la remuneración “proporcional a la cantidad y calidad de trabajo” como un principio mínimo fundamental laboral, ligándolo a “remuneración vital y móvil” y a un set de principios laborales descritos ampliamente en su artículo 53.





Síntesis

En vista de los instrumentos jurídicos internacionales y la experiencia constitucional comparada, se hace imprescindible que la Convención Constitucional incorpore en sus debates jurídicos la posibilidad de reconocer explícitamente el derecho de igualdad salarial por igual trabajo. Se hace hincapié también en la importancia de reconocer este derecho como medida anti-discriminación y de combate a las brechas de acceso a salario equitativo entre personas de distinto género.

Anexos



Anexo 1. : Textos sobre igualdad salarial en diversas en quince constituciones del América Latina y Europa

País	Año Constitución	Texto
Argentina	1994	Art. 14bis. El trabajo en sus diversas formas gozará de la protección de las leyes, las que asegurarán al trabajador: condiciones dignas y equitativas de labor; jornada limitada; descanso y vacaciones pagados; retribución justa; salario mínimo vital móvil; igual remuneración por igual tarea ; participación en las ganancias de las empresas, con control de la producción y colaboración en la dirección; protección contra el despido arbitrario; estabilidad del empleado público; organización sindical libre y democrática, reconocida por la simple inscripción en un registro especial.
Bolivia	2009	Art. 46. . Toda persona tiene derecho: 1.Al trabajo digno, con seguridad industrial, higiene y salud ocupacional, sin discriminación, y con remuneración o salario justo, equitativo y satisfactorio, que le asegure para sí y su familia una existencia digna.
Brasil	1988	Art.7. Además de otros derechos designados para mejorar la condición social, los siguientes derechos se enfocan en los trabajadores urbanos y rurales: [...] V. salario base proporcional a la extensión y a la complejidad del trabajo ; [...] XXX. prohibición de diferencias salariales, en ejercicio de funciones y criterios de admisión por motivos de sexo, edad, color o estado civil ;
Chile	1982	Art. 19. La Constitución asegura a todas las personas: [...] 16.Toda persona tiene derecho a la libre contratación y a la libre elección del trabajo con una justa retribución.
Colombia	1991	Art. 53. El Congreso expedirá el estatuto del trabajo. La ley correspondiente tendrá en cuenta por lo menos los siguientes principios mínimos fundamentales: Igualdad de oportunidades para los trabajadores; remuneración mínima vital y móvil, proporcional a la cantidad y calidad de trabajo ; estabilidad en el empleo; irrenunciabilidad a los beneficios mínimos establecidos en normas laborales; facultades para transigir y conciliar sobre derechos inciertos y discutibles; situación más favorable al trabajador en caso de duda en la aplicación e interpretación de las fuentes formales de derecho; primacía de la realidad sobre formalidades establecidas por los sujetos de las relaciones laborales; garantía a la seguridad social, la capacitación, el adiestramiento y el descanso necesario; 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.

País	Año Constitución	Texto
Ecuador	2008	Art. 33. El trabajo es un derecho y un deber social, y un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía. El Estado garantizará a las personas trabajadoras el pleno respeto a su dignidad, una vida decorosa, remuneraciones y retribuciones justas y el desempeño de un trabajo saludable y libremente escogido o aceptado.// Art. 326. El derecho al trabajo se sustenta en los siguientes principios: [...] 4.A trabajo de igual valor corresponderá igual remuneración.
España	1978	Art. 35. 1. Todos los españoles tienen el deber de trabajar y el derecho al trabajo, a la libre elección de profesión u oficio, a la promoción a través del trabajo y a una remuneración suficiente para satisfacer sus necesidades y las de su familia, sin que en ningún caso pueda hacerse discriminación por razón de sexo.
Grecia	1975	Art. 22. Todos los que trabajan tendrán derecho, sin tenerse en cuenta su sexo ni otras distinciones, a la misma remuneración por el trabajo de igual valor realizado.
Italia	1947	Art. 36. El trabajador tendrá derecho a una retribución proporcionada a la cantidad y calidad de su trabajo y suficiente, en cualquier caso, para asegurar a sí mismo y a su familia una existencia libre y digna. // Art. 37. La mujer trabajadora tendrá los mismos derechos y, para un mismo trabajo, la misma retribución que el trabajador. Las condiciones de trabajo deberán permitir a la mujer el cumplimiento de su función familiar esencial y asegurar a la madre y al niño una protección especial adecuada. La ley establecerá el límite mínimo de edad para el trabajo asalariado. La República protegerá el trabajo de los menores con normas especiales y les garantizará el derecho a la igualdad de retribución para trabajos iguales
México	1917	Art. 5. Nadie podrá ser obligado a prestar trabajos personales sin la justa retribución y sin su pleno consentimiento, salvo el trabajo impuesto como pena por la autoridad judicial, el cual se ajustará a lo dispuesto en las fracciones I y II del artículo 123. // Art. 123. I Congreso de la Unión, sin contravenir a las bases siguientes deberá expedir leyes sobre el trabajo, las cuales regirán: A.Entre los obreros, jornaleros, empleados domésticos, artesanos y de una manera general, todo contrato de trabajo: [...] VII.Para trabajo igual debe corresponder salario igual, sin tener en cuenta sexo ni nacionalidad. [...] B.Entre los Poderes de la Unión, el Gobierno del Distrito Federal y sus trabajadores: [...] V.A trabajo igual corresponderá salario igual, sin tener en cuenta el sexo;
Paraguay	1992	Art. 92. El trabajador tienen derechos a disfrutar de una remuneración que le asegure, a él y a su familia, una existencia libre y digna. La ley consagrará el salario vital mínimo, el aguinaldo anual, la bonificación familiar, el reconocimiento de un salario superior al básico por horas de trabajo insalubre o riesgoso, y las horas extraordinarias, nocturnas y en días feriados. Corresponde, básicamente, igual salario por igual trabajo.

País	Año Constitución	Texto
Perú	1993	Art. 24. El trabajador tiene derecho a una remuneración equitativa y suficiente , que procure, para él y su familia, el bienestar material y espiritual.
Portugal	1976	Art. 59. Todos los trabajadores, sin distinción de edad, sexo, raza, nacionalidad, religión o ideología, tendrán derecho: a.A la retribución de su trabajo según la cantidad, naturaleza, y calidad del mismo, con observancia del principio a trabajo igual, salario igual, de tal forma que garantice la existencia digna;
Uruguay	1966	Art. 54. La ley ha de reconocer a quien se hallare en una relación de trabajo o servicio, como obrero o empleado, la independencia de su conciencia moral y cívica; la justa remuneración; la limitación de la jornada; el descanso semanal y la higiene física y moral.
Venezuela	2009	Art. 91. Todo trabajador o trabajadora tiene derecho a un salario suficiente que le permita vivir con dignidad y cubrir para sí y su familia las necesidades básicas materiales, sociales e intelectuales. Se garantizará el pago de igual salario por igual trabajo y se fijará la participación que debe corresponder a los trabajadores y trabajadoras en el beneficio de la empresa. El salario es inembargable y se pagará periódica y oportunamente en moneda de curso legal, salvo la excepción de la obligación alimentaria, de conformidad con la ley.

Fuente: Elaboración propia en base a datos extraídos desde ConstituteProject.org



Referencias

Biblioteca del Congreso Nacional. (2020). Principio de igualdad de remuneraciones por trabajo de igual valor. Derecho Internacional y Comparado. Disponible en https://obtienearchivo.bcn.cl/obtienearchivo?id=repositorio/10221/29260/2/BCN_Equidad_remuneracional_2020_PACW.pdf

Constitute Project, <https://www.constituteproject.org>
Sitio web ONU, www.un.org/es

Sitio web OIT, www.ilo.org

Sitio web OEA, www.oas.org/en