



**MAPEO DE
LEGISLACIÓN
SOBRE
IGUALDAD
SALARIAL EN LA
REGIÓN DE
AMÉRICA
LATINA Y EL
CARIBE**

Octubre 2018

MAPEO DE LEGISLACIÓN SOBRE IGUALDAD SALARIAL EN LA REGIÓN DE AMÉRICA LATINA Y EL CARIBE



Elaborado por:

María Ángeles Sallé (coord.); Estibaliz Infante y Juan Fernández.

NOTA: información actualizada a 11 de octubre de 2018

CONTENIDO

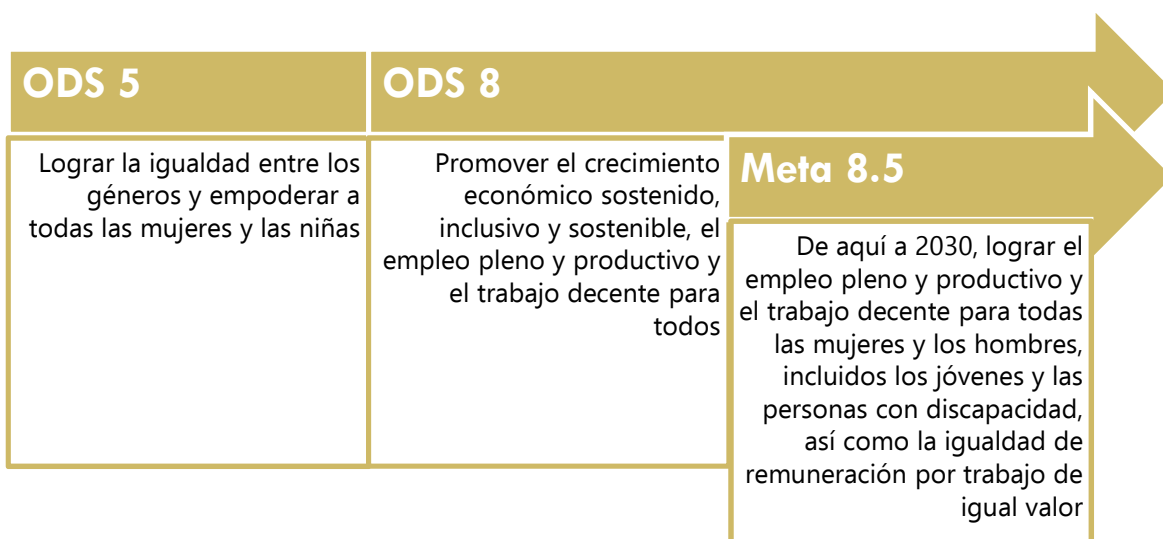
INTRODUCCIÓN	5
Igualdad salarial y brecha salarial: conceptos e implicaciones	6
Normas internacionales que regulan la igualdad salarial	7
Nota metodológica	7
NORMATIVA SOBRE IGUALDAD SALARIAL EN AMÉRICA LATINA Y EL CARIBE	8
Igualdad salarial en la Constitución	10
ARGENTINA	10
BRASIL	10
BOLIVIA (Est. Plur. de)	10
COSTA RICA	10
ECUADOR	11
EL SALVADOR	11
GUATEMALA	11
GUYANA	11
HONDURAS	11
MÉXICO	12
PANAMÁ	12
PARAGUAY	12
REPÚBLICA DOMINICANA	12
VENEZUELA (Rep. Bol. de)	13
Normativa específica sobre igualdad salarial	14
BELICE	14
CHILE	14
COLOMBIA	15
PERÚ	15
SAN VICENTE Y LAS GRANADINAS	16
Igualdad salarial en la normativa laboral	17
ANTIGUA Y BARBUDA	17
ARGENTINA	17
BAHAMAS	18
BOLIVIA (Est. Plur. de)	18
BRASIL	19
COSTA RICA	20
CUBA	20
DOMINICA	20
ECUADOR	21
EL SALVADOR	21
GRANADA	21
GUATEMALA	22
HAITÍ	22
HONDURAS	23
JAMAICA	23
MÉXICO	24

PANAMÁ	24
PARAGUAY	25
REPÚBLICA DOMINICANA	25
SANTA LUCÍA	26
URUGUAY	26
VENEZUELA (Rep. Bol. de)	27
Igualdad salarial en la normativa para la igualdad de género	28
COLOMBIA	28
EL SALVADOR	29
GUYANA	30
HONDURAS	30
MÉXICO	31
NICARAGUA	31
PANAMÁ	32
PERÚ	33
URUGUAY	33
Igualdad salarial en otras normativas	34
CONCLUSIONES	35
BIBLIOGRAFÍA	36

INTRODUCCIÓN

El presente informe se enmarca en el trabajo de la **Coalicón Internacional sobre la Igualdad de Remuneración** (EPIC, por sus siglas en inglés), liderada por **ONU Mujeres**, la **Organizaci6n Internacional del Trabajo** (OIT) y la **Organizaci6n para la Cooperaci6n y el Desarrollo Econ6mico** (OCDE).

La iniciativa busca apoyar a los Estados Miembros a alcanzar los **Objetivos de Desarrollo Sostenible** (ODS) de las **Naciones Unidas**, en particular la meta 8.5 del Objetivo 8, asf como el Objetivo 5, ya que la igualdad de remuneraci6n es fundamental para el logro de la igualdad de g6nero y el empoderamiento de las mujeres.



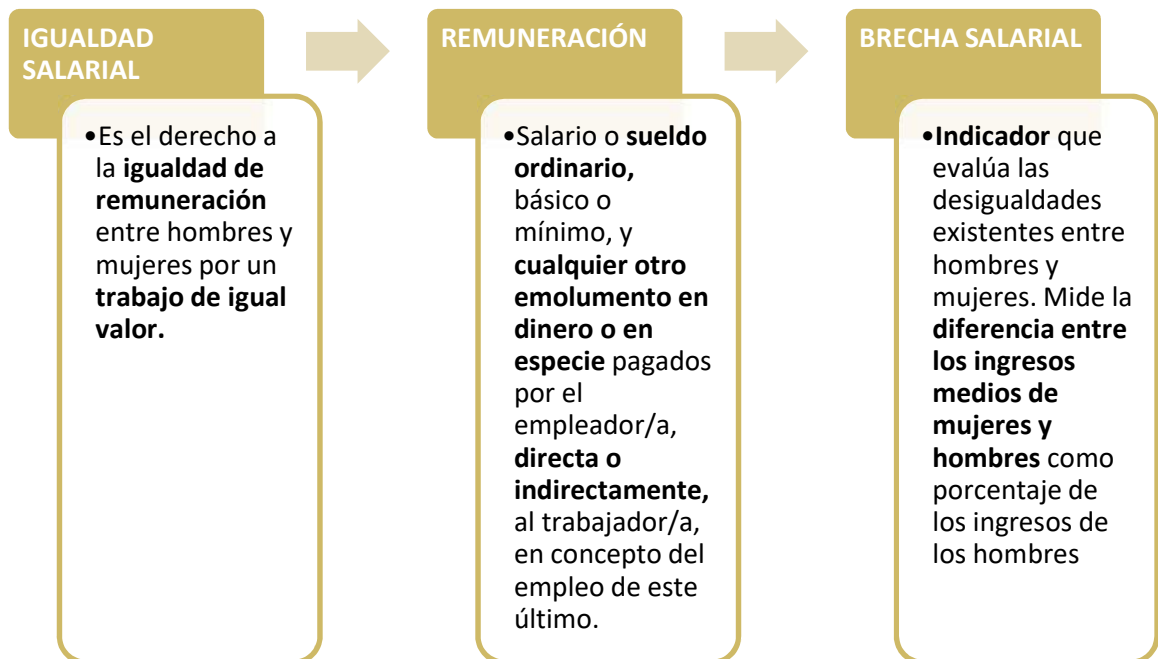
El objetivo concreto de este estudio es **visibilizar la legislaci6n en materia de Igualdad Salarial** vigente en la regi6n de **Am6rica Latina y el Caribe**. En concreto, se ha analizado la legislaci6n de 33 pa6ses.

IGUALDAD SALARIAL Y BRECHA SALARIAL: CONCEPTOS E IMPLICACIONES



El salario medio para las mujeres sigue siendo generalmente inferior al de los hombres en todos los países y para todos los niveles de educación, grupos de edad y ocupación (Oelz & Olney, 2013)

La igualdad de remuneración o igualdad salarial por un trabajo de igual valor es un **derecho humano** reconocido para todos los hombres y mujeres, tratándose de un elemento clave de justicia social.



Pero **¿qué es un trabajo de igual valor?** Este concepto se aplica al caso en que dos trabajos, aun siendo diferentes, requiriendo capacidades o cualificaciones diferentes, niveles de esfuerzo diferentes, responsabilidades diferentes o llevándose a cabo en centros diferentes, aportan un mismo valor a los bienes o servicios producidos.

Para entender con exactitud el concepto de igualdad salarial, es necesario aclarar el **concepto de “salario o remuneración”**, que incluye, además del salario base, los complementos salariales asociados a la persona (antigüedad, ayudas familiares), al puesto (penosidad, responsabilidad), el desempeño (pluses, gratificaciones) o a la realización de trabajo adicional (horas extraordinarias), sumando tanto los importes en efectivo como las retribuciones en especie.

La desigualdad salarial tiene impacto en el menor nivel adquisitivo de las mujeres, en sus menores posibilidades profesionales (al ser los hombres quienes cobran más) y a la perpetuación de su discriminación en la sociedad como resultado de una menor valoración de los trabajos que desempeñan.

Para avanzar en la promoción de la igualdad salarial, las leyes juegan un papel fundamental, en la medida en que establecen las condiciones mínimas que han de ser respetadas por los agentes económicos, así como los mecanismos existentes para su protección. Constituyen, por tanto, el instrumento garante para eliminar la discriminación directa que atenta al pleno disfrute de los derechos de la mujer.

En los siguientes apartados se repasa tanto el marco normativo internacional, como el que rige en los países de América Latina y el Caribe.

NORMAS INTERNACIONALES QUE REGULAN LA IGUALDAD SALARIAL

La referencia para analizar la situación legislativa de los países es el **Convenio sobre igualdad de remuneración**, 1951 (núm. 100), relativo a la igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor¹, de la Organización Internacional del Trabajo, y las correspondientes observaciones realizadas por las Comisiones de Expertos encargadas de su seguimiento.

En este Convenio se exige que los Estados miembros promuevan y aseguren la aplicación del principio de igualdad de remuneración para mujeres y hombres por un trabajo de igual valor, estableciendo que el principio se puede aplicar por medio de uno o más de los siguientes métodos: leyes o reglamentos nacionales, mecanismos establecidos legalmente o reconocidos para la fijación de salarios, convenios colectivos, etc. Todos los países de América Latina y el Caribe analizados para este informe han ratificado, aunque a diferente ritmo, el **Convenio núm. de 100 de la OIT sobre igualdad de remuneración** del año 1951.

NOTA METODOLÓGICA

El informe parte del trabajo realizado por Giulia Bortolotti, especialista de Participación Política de ONU Mujeres, quien abordó en 2017 un estudio previo de identificación de las normativas vigentes en algunos países de América Latina y el Caribe, en materia de Igualdad Salarial.

Tomando como base la aportación de esta especialista, se ha realizado un análisis legislativo, país por país, a partir de la base de datos sobre legislación nacional del trabajo, la seguridad social y los derechos humanos (NATLEX) de la **Organización Internacional del Trabajo (OIT)**.

A partir de lo anterior se ha redactado el presente documento en el que, además de visibilizar dicha normativa, se ha atendido tanto al concepto de igualdad y brecha salarial, como a la normativa internacional marco que rige las normativas de cada país.

Téngase en cuenta que **la información aquí contenida es vigente a fecha de 20 de septiembre de 2018** y existe la posibilidad de que algunas de las legislaciones referenciadas puedan cambiar a corto, medio o largo plazo.

¹ https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C100

NORMATIVA SOBRE IGUALDAD SALARIAL EN AMÉRICA LATINA Y EL CARIBE



En América Latina y el Caribe las mujeres ganan, en promedio, un 15% menos que los hombres. (OIT, 2017).

La legislación sobre igualdad salarial en América Latina y el Caribe está presente en diferentes normativas, en función de cada país. De esta forma, la información se ha organizado según el marco en que se aborde la regulación, considerándose cinco amplios grupos:

- Igualdad salarial incluida en la **Constitución**.
- **Normativa específica** sobre igualdad salarial, en el caso de que existan.
- Igualdad salarial incluida en la **normativa laboral**.
- Igualdad salarial incluida en las **normativas para la igualdad de género**.
- Referencias a la temática en normativas distintas de las anteriores.

PAÍS	Año Ratificación Convenio núm. 100 de la OIT	Constitución	Normativa específica	Normativa laboral	Normativa para la igualdad de género	Otras normativas
Antigua y Barbuda	2003			☑		
Argentina	1956	☑		☑		
Bahamas	2001			☑		
Barbados	1974					
Belice	1999		☑			
Bolivia (Est. Plur. de)	1973	☑		☑		☑
Brasil	1957	☑		☑		
Chile	1971		☑			
Colombia	1963		☑		☑	
Costa Rica	1960	☑		☑		☑
Cuba	1954			☑		
Dominica	1983			☑		
Ecuador	2000	☑		☑		

PAÍS	Año Ratificación Convenio núm. 100 de la OIT	Constitución	Normativa específica	Normativa laboral	Normativa para la igualdad de género	Otras normativas
El Salvador	1961	☑		☑	☑	☑
Granada	1994			☑		
Guatemala	1975	☑		☑		☑
Guyana	1958	☑			☑	☑
Haití	1956			☑		
Honduras	1975	☑		☑	☑	
Jamaica	1952			☑		
México	1967	☑		☑	☑	
Nicaragua	1958				☑	☑
Panamá	1964	☑		☑	☑	☑
Paraguay	1960	☑		☑		
Perú	1953		☑		☑	
República Dominicana	1957	☑		☑		☑
San Kitts y Nevis	2000					
Santa Lucía	1983			☑		
San Vicente y las Granadinas	2001		☑			
Suriname	2017					
Trinidad y Tobago	1997					
Uruguay	1989				☑	
Venezuela (Rep. Bol. De)	1982	☑		☑		

Fuente: Elaboración propia a partir de (OIT, 2018a), (Bortolotti, 2017).

Nota: se han extraído de dichas leyes las menciones específicas a la igualdad salarial, sin expandir la información más allá de lo considerado más “relevante” sobre el tema. Para una consulta más extensa, se aconseja acceder al enlace de la norma.

IGUALDAD SALARIAL EN LA CONSTITUCIÓN

ARGENTINA



ARTÍCULO 14 (bis)

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 (...)

ENLACE

<http://www1.hcdn.gov.ar/dependencias/dip/congreso/Constitucion%20sola.pdf>

BRASIL



ARTÍCULO 7 (30)

Son Derechos de los trabajadores urbanos y rurales, además de otros que tiendan a la mejora de su condición social:

La prohibición de diferencias salariales, de ejercicio de funciones y de criterios de admisión por motivos de sexo, edad, color o estado civil.

ENLACE

<http://www.wipo.int/edocs/lexdocs/laws/es/br/br117es.pdf>

BOLIVIA (EST. PLUR. DE)



ARTÍCULO 48

El Estado promoverá la incorporación de las mujeres al trabajo y garantizará la misma remuneración que a los hombres por un trabajo de igual valor, tanto en el ámbito público como en el privado.

ENLACE

https://www.oas.org/dil/esp/Constitucion_Bolivia.pdf

COSTA RICA



ARTÍCULO 57

Todo trabajador tendrá derecho a un salario mínimo, de fijación periódica, por jornada normal, que le procure bienestar y existencia digna. El salario será siempre igual para trabajo igual en idénticas condiciones de eficiencia.

ENLACE

<http://pdba.georgetown.edu/Parties/CostaRica/Leyes/constitucion.pdf>

ECUADOR



ARTÍCULO 326 (4)

El derecho al trabajo se sustenta en los siguientes principios:
(...) A trabajo de igual valor corresponderá igual remuneración.

ENLACE

https://www.oas.org/juridico/pdfs/mesicic4_ecu_const.pdf

EL SALVADOR



ARTÍCULO 38.1

En una misma empresa o establecimiento y en idénticas circunstancias, a trabajo igual debe corresponder igual remuneración al trabajador, cualquiera que sea su sexo, raza, credo o nacionalidad.

ENLACE

<http://pdba.georgetown.edu/Constitutions/ElSal/constitucion2003.pdf>

GUATEMALA



ARTÍCULO (inciso c)

102

Igualdad de salario para igual trabajo prestado en igualdad de condiciones, eficiencia y antigüedad.

ENLACE

https://www.oas.org/juridico/mla/sp/gtm/sp_gtm-int-text-const.pdf

GUYANA



ARTÍCULO 22 (Título II)

Todo ciudadano tiene derecho a ser recompensado según la naturaleza, calidad y cantidad de su trabajo, a igual salario por igual trabajo o de igual valor y a condiciones de trabajo justas.

ENLACE

http://www.uaipit.com/uploads/legislacion/files/1388086296_cap101.pdf

HONDURAS



ARTÍCULO 128 (3)

A trabajo igual corresponde salario igual sin discriminación alguna, siempre que el puesto, la jornada y las condiciones de eficiencia y tiempo de servicio sean también iguales.

ENLACE

https://www.oas.org/dil/esp/constitucion_de_honduras.pdf

MÉXICO



ARTÍCULO 123 (7)

Para trabajo igual debe corresponder salario igual, sin tener en cuenta sexo ni nacionalidad.

ENLACE

<http://www.ordenjuridico.gob.mx/Constitucion/cn16.pdf>

PANAMÁ



ARTÍCULO 67

A trabajo igual en idénticas condiciones, corresponde siempre igual salario o sueldo, cualesquiera que sean las personas que lo realicen, sin distinción de sexo, nacionalidad, edad, raza, clase social, ideas políticas o religiosas.

ENLACE

http://www.unesco.org/culture/natlaws/media/pdf/panama/pan_constpol_04_spaorof

PARAGUAY



ARTÍCULO 92

(...) 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.

ENLACE

https://www.oas.org/juridico/spanish/par_res3.htm

REPÚBLICA DOMINICANA



ARTÍCULO 62 (9)

Todo trabajador tiene derecho a un salario justo y suficiente que le permita vivir con dignidad y cubrir para sí y su familia necesidades básicas materiales, sociales e intelectuales. Se garantiza el pago de igual salario por trabajo de igual valor, sin discriminación de género o de otra índole y en idénticas condiciones de capacidad, eficiencia y antigüedad.

ENLACE

<https://www.ifrc.org/docs/idrl/751ES.pdf>

VENEZUELA
(REP. BOL. DE)



ARTÍCULO 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 garantiza 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.

ENLACE

https://www.oas.org/juridico/mla/sp/ven/sp_ven-int-const.html

NORMATIVA ESPECÍFICA SOBRE IGUALDAD SALARIAL

BELICE



LEY

Ley de Igualdad Salarial de 2003

Interpretación de la ley

Se define "igual trabajo" al realizado para un empleador, por un hombre y una mujer empleados en los que a) las funciones, responsabilidades o servicios que deban desempeñarse sean similares o sustancialmente similares en especie, calidad y cantidad; b) las condiciones en las que se realice dicho trabajo sean similares o sustancialmente similares; c) las cualificaciones sean similares o sustancialmente similares así como el grado de habilidad, esfuerzo y responsabilidad requerido; y d) la diferencia (si la hubiere) entre los deberes del hombre y los de la mujer empleada no sean de importancia práctica en relación con los términos y condiciones de empleo o no ocurran con frecuencia.

Artículo 8

Todo empleador que emplee tanto a hombres como a mujeres deberá, b) llevar los registros de las remuneraciones que sean necesarios para demostrar que se cumplen las disposiciones de la presente Ley con respecto a las personas empleadas por dicho empleador.

ENLACE

<http://www.belizejudiciary.org/download/LAWS%20of%20Belize%20rev2011/Law%20s%20Update%202011/Data/VOLUME%2015A/Cap%20302.01%20Equal%20Pay%20Act.pdf>

CHILE



LEY

Ley 20.348 de Igualdad de remuneraciones entre hombres y mujeres. Junio 2009

ARTÍCULO 1

Artículo 62 bis del Código de Trabajo (enmienda).

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.

Las denuncias que se realicen invocando el presente artículo, se sustanciarán en conformidad al Párrafo 6º del Capítulo II del Título I del Libro V de este Código, una vez que se encuentre concluido el procedimiento de reclamación previsto para estos efectos en el reglamento interno de la empresa”.

ENLACE

<https://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=1003601>

COLOMBIA



LEY

Ley 1496 de Igualdad salarial y de retribución laboral entre hombres y mujeres, Diciembre 2011.

ARTÍCULO 1. Objeto. La presente ley tiene como objeto garantizar la igualdad salarial y de cualquier forma de retribución laboral entre mujeres y hombres, fijar los mecanismos que permitan que dicha igualdad sea real y efectiva tanto en el sector público como en el privado, y establecer los lineamientos generales que permitan erradicar cualquier forma discriminatoria en materia de retribución laboral.

El artículo 143 del Código Sustantivo del Trabajo quedará así:

Artículo 143. A trabajo de igual valor, salario igual.

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.
2. No pueden establecerse diferencias en el salario por razones de edad, género, sexo nacionalidad, raza, religión, opinión política o actividades sindicales.
3. Todo trato diferenciado en materia salarial o de remuneración se presumirá injustificado hasta tanto el empleador demuestre factores objetivos de diferenciación.

ENLACE

<http://wsp.presidencia.gov.co/Normativa/Leyes/Documents/ley149629122011.pdf>

PERÚ



LEY

Ley 30709 que prohíbe la discriminación remunerativa entre varones y mujeres, diciembre 2017

ARTÍCULO 1

OBJETO DE LA LEY

Prohibir la discriminación remunerativa entre varones y mujeres, mediante la determinación de categorías, funciones y remuneraciones que permitan la ejecución del principio de igual remuneración por igual trabajo.

La presente ley está en concordancia con el mandato constitucional de igualdad de oportunidades sin discriminación en las relaciones laborales, así como del lineamiento de idéntico ingreso por trabajo de igual valor indicado en la Ley 28983, Ley de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

ENLACE

<http://www.gacetajuridica.com.pe/boletin-nvnet/ar-web/LEY30709.pdf>

SAN VICENTE Y LAS GRANADINAS



LEY

Ley de igualdad de remuneración de 1994

INTRODUCCIÓN

OBJETO DE LA LEY. ACTUAR para prevenir y eliminar la discriminación, basada en el sexo de los empleados, así como en las tasas de remuneración de hombres y mujeres en los empleos remunerados y para los asuntos relacionados con el mismo.

Igualdad de remuneración: tasa o baremo de retribución por el trabajo realizado en la que no existe elemento de diferenciación entre empleados y empleadas en función del sexo de los mismos.

Trabajo igual: significa el trabajo realizado para un empleador por empleados y empleadas de ambos sexos en el cual: a) las funciones, responsabilidades o servicios que deban desempeñarse son similares o sustancialmente similares en especie, calidad y cantidad; b) las condiciones en las que se realiza dicho trabajo son similares o sustancialmente similares; (c) se requieren calificaciones, grados de habilidad, esfuerzo y responsabilidad similares o sustancialmente similares; y d) la diferencia (en su caso) entre las obligaciones de los empleados y las empleadas no tienen importancia práctica en relación con las condiciones de empleo o no ocurren con frecuencia.

ENLACE

http://blue.lim.ilo.org/cariblex/stv_act4.shtml

IGUALDAD SALARIAL EN LA NORMATIVA LABORAL

ANTIGUA Y BARBUDA



LEY

Código Laboral de 1975.

DIVISIÓN E (E8)

EMPLEO DE MUJERES, JÓVENES Y NIÑOS

E8

Igualdad de remuneración para mujeres

(1) Ninguna mujer podrá, por el mero hecho de su sexo, ser empleada en condiciones de empleo menos favorable que los trabajadores masculinos empleados en la misma ocupación y por el mismo empleador.

2) Toda persona que contravenga las disposiciones de la subsección (1) será culpable de un delito y podrá ser condenado en juicio sumario y a una multa de mil dólares. Además, el Tribunal puede ordenar que el empleador condenado por un delito en virtud de la presente sección pague las cantidades de dinero que el Tribunal de Justicia dictamine. Dicha orden tendrá un rango de deuda de sentencia y puede ser ejecutada en consecuencia.

ENLACE

<https://www.ilo.org/dyn/natlex/docs/ELECTRONIC/52115/79225/F363448928/ATG52115.pdf>

ARGENTINA



LEY

Ley 20.744 de Contrato de Trabajo (LCT), 1974.

TÍTULO VII

TRABAJO DE MUJERES

ARTÍCULO 172

Capacidad. Prohibición de trato discriminatorio.

[...]

En las convenciones colectivas o tarifas de salarios que se elaboren se garantizará la plena observancia del principio de igualdad de retribución por trabajo de igual valor.

ENLACE

<https://www.ilo.org/dyn/travail/docs/986/Ley%20N%C2%B0%2020.744.pdf>

BAHAMAS



LEY
SECCIÓN 6

LEY DE EMPLEO DE 2001

No discriminación e igual salario por igual trabajo

Ningún empleador o persona que actúe en nombre de un el empleador podrá discriminar contra un empleado o solicitante de empleo en base a la raza, credo, sexo, estado civil, opinión política, edad o VIH/SIDA:

b) pagándole un salario inferior al pago de otro empleado, por el mismo tipo de trabajo o por un trabajo de igual valor en el mismo establecimiento, cuya realización requiere en gran medida el uso de la misma habilidad, esfuerzo y responsabilidad y que se realiza en condiciones de trabajo similares. Excepto cuando el pago se efectúe en virtud de antigüedad, mérito, ganancias por cantidad o calidad de producción o un diferencial basado en cualquier otro factor que no sea raza, credo, sexo, estado civil, opinión política, edad o VIH/SIDA.

ENLACE

<https://www.ilo.org/dyn/natlex/docs/ELECTRONIC/60973/62241/F1921618219/BHS60973%20.pdf>

BOLIVIA (EST. PLUR. DE)



LEY

Decreto Supremo de 24 de mayo de 1939, por el que se dicta la **Ley General del Trabajo**, elevado a ley el 8 de diciembre de 1942 (en su tenor actualizado hasta 1992)

ARTÍCULO 52

Remuneración o salario es lo que percibe el empleado u obrero, en pago de su trabajo. No podrá convenirse salario inferior al mínimo, cuya fijación, según los ramos del trabajo y las zonas del país, se hará por el Ministerio del Trabajo. El salario es proporcional al trabajo, no pudiendo hacerse diferencias por sexos o nacionalidad.

ENLACE

<http://www.ilo.org/dyn/natlex/docs/WEBTEXT/46218/65057/S92BOL01.htm#t4c6;>

BRASIL



LEY

LEY Nº 13.467, DE 13 DE JULIO DE 2017

TITULO II

DEL TELETRABAJO

ARTÍCULO 461

Siendo idéntica la función, a trabajo de igual valor, mismo empleador, en el mismo establecimiento empresarial, corresponderá igual salario, sin distinción de sexo, etnia, nacionalidad o edad.

1º Trabajo de igual valor, para los fines de este Capítulo, será el que se haga con igual productividad y con la misma perfección técnica, entre personas cuya diferencia de tiempo de servicio para el mismo empleador no sea superior a cuatro años y la diferencia de tiempo en la función no es superior a dos años.

2º Los dispositivos de este artículo no prevalecerán cuando el empleador tenga personal organizado en un marco de carrera o adoptar, por medio de una norma interna empresa o de negociación colectiva, plan de cargos y salarios, dispensada cualquier forma de homologación o registro en un órgano público.

3º En el caso del apartado 2º de este artículo, las promociones podrán ser hechas por merecimiento y por antigüedad, o por uno de estos criterios, dentro de cada categoría profesional.

5º La equiparación salarial sólo será posible entre empleados contemporáneos en el cargo o en la función, quedando vedada la indicación de paradigmas remotos, aunque el paradigma contemporáneo haya obtenido la ventaja en acción judicial propia.

6º En caso de comprobada discriminación por motivos de sexo o etnia, el juicio determinará, además del pago de las diferencias salariales debidas, multa, en favor del empleado discriminado, en el valor del 50% (cincuenta por ciento).

ENLACE

<https://www.ilo.org/dyn/natlex/docs/ELECTRONIC/105767/129402/F508285252/LEY%2013467%20bBRASIL.pdf>

COSTA RICA



LEY

Código de Trabajo de Costa Rica (CT) aprobado en 1943, en su tenor revisado por las reformas legislativas ocurridas hasta 1995

ARTÍCULO 167

Para fijar el importe del salario en cada clase de trabajo se tendrán en cuenta la cantidad y calidad del mismo.

A trabajo igual, desempeñado en puesto, jornada y condiciones de eficiencia iguales, corresponde salario igual, comprendiendo en este tanto los pagos por cuota diaria, cuando las percepciones, servicios como el de habitación y cualquier otro bien que se diere a un trabajador a cambio de su labor ordinaria.

No podrán establecerse diferencias por consideración a edad, sexo o nacionalidad.

ENLACE

<https://www.ilo.org/dyn/natlex/docs/WEBTEXT/44102/65002/s95cri02.htm>

CUBA



LEY

Ley No. 116/2013. Código de Trabajo

ARTÍCULO 2c

Los principios fundamentales que rigen el derecho de trabajo son:

(...) c) igualdad en el salario; el trabajo se remunera sin discriminación de ningún tipo en correspondencia con los productos y servicios que genera, su calidad y el tiempo real trabajado, donde debe regir el principio de distribución socialista de cada cual según su capacidad a cada cual según su trabajo. El Estado, atendiendo al desarrollo económico-social alcanzado, establece el salario mínimo en el país;

ENLACE

<http://instituciones.sld.cu/ucmh/files/2017/03/116-y-29-codigo-del-trabajo.pdf>

DOMINICA



LEY

Ley 2 de Normas Laborales de Trabajo, de 1977.

ARTÍCULO 24

Salarios iguales.

Ningún empleador podrá establecer o mantener diferencias en los salarios entre empleados y empleadas de la misma empresa que realicen, en las mismas condiciones de trabajo, el mismo o similar trabajo o trabajos que requieran habilidades, esfuerzos y responsabilidades similares.

ENLACE

<http://www.ilo.org/dyn/natlex/docs/ELECTRONIC/55284/87804/F1942119171/DMA55284.pdf>

ECUADOR



LEY

Codificación del Código del Trabajo

ARTÍCULO 79

Igualdad de remuneración.

A trabajo igual corresponde igual remuneración, sin discriminación en razón de nacimiento, edad, sexo, etnia, color, origen social, idioma, religión, filiación política, posición económica, orientación sexual, estado de salud, discapacidad, o diferencia de cualquier otra índole; más, la especialización y práctica en la ejecución del trabajo se tendrán en cuenta para los efectos de la remuneración.

ENLACE

http://www.oas.org/juridico/spanish/mesicic2_ecu_anexo12.pdf

EL SALVADOR



LEY

Código del Trabajo

ARTÍCULO 123

Principio de igualdad y no discriminación salarial.

Los trabajadores que en una misma empresa o establecimiento y que en idénticas circunstancias desarrollen una labor igual, devengarán igual remuneración cualquiera que sea su sexo, edad, raza, color, nacionalidad, opinión política o creencia religiosa.

ENLACE

https://www.ilo.org/dyn/travail/docs/1742/Cod_Trab_ElSalv%5B1%5D.pdf

GRANADA



LEY

Ley Nº14 de empleo de 1999

ARTÍCULO 27

Todo empleador deberá pagar a los empleados y empleadas igual remuneración por un trabajo de igual valor.

ENLACE

<https://www.ilo.org/dyn/natlex/docs/ELECTRONIC/53925/95817/F1451755014/GRD53925.pdf>

GUATEMALA



LEY

Decreto No. 1441, Código de Trabajo de Guatemala

ARTÍCULO 89

Para fijar el importe del salario en cada clase de trabajo, se deben tomar en cuenta la intensidad y calidad del mismo, clima y condiciones de vida.

A trabajo igual, desempeñado en puesto y condiciones de eficiencia y antigüedad dentro de la misma empresa, también iguales, corresponderá salario igual, el que debe comprender los pagos que se hagan al trabajador a cambio de su labor ordinaria.

En las demandas que entablen las trabajadoras relativas a la discriminación salarial por razón de sexo, queda el patrono obligado a demostrar que el trabajo que realiza la demandante es de inferior calidad y valor.

ENLACE

<http://www.wipo.int/edocs/lexdocs/laws/es/gt/gt015es.pdf>

HAITÍ



LEY

Decreto de 24 de febrero de 1984 y Ley de 2003 de actualización del Código del Trabajo de 12 de septiembre de 1961.

ARTÍCULO 65 e

Del contrato colectivo de trabajo.

Todo contrato colectivo de trabajo debe contener las siguientes disposiciones:
(...) (e) la declaración del principio de igualdad de retribución por un mismo trabajo, ya sea nacionales o extranjeros, hombres o mujeres.

ARTÍCULO 317

Del trabajo de las mujeres. Por un trabajo de igual valor, la mujer recibirá una remuneración igual a la de los hombres profesionales del sexo.

ENLACE

<https://www.ilo.org/dyn/natlex/docs/ELECTRONIC/135/98545/F1595767852/HTI-135.pdf>

HONDURAS



LEY

Decreto No. 189 de 1959, Código del trabajo de Honduras.

ARTÍCULO 12

Principio de trato igualitario. Se prohíbe la discriminación por motivos de raza, religión, credos políticos y situación económica, en los establecimientos de asistencia social, educación, cultura, diversión o comercio, que funcionen para el uso o beneficio general en las empresas o sitios de trabajo, de propiedad particular o del Estado. La posición social o el acceso que los trabajadores puedan tener a los establecimientos a que se refiere este artículo, no podrá condicionarse al monto de sus salarios ni a la importancia de los cargos que desempeñen.

ARTÍCULO 367

Principio de igualdad y no discriminación salarial. Para fijar el importe del salario en cada clase de trabajo, se deben tomar en cuenta la intensidad y calidad del mismo, clima y condiciones de vida, y el tiempo de servicio del trabajador. A trabajo igual debe corresponder salario igual, sin discriminación alguna, siempre que el puesto, la jornada y las condiciones de eficiencia y tiempo de servicio, dentro de la misma empresa, sean también iguales, comprendiendo en este tanto los pagos hechos por cuota diaria como las gratificaciones, percepciones, habitación y cualquier otra cantidad que sea entregada a un trabajador a cambio de su labor ordinaria. No pueden establecerse diferencias en el salario por razones de edad, sexo, nacionalidad, raza, religión, opinión política o actividades sindicales.

ENLACE

<https://www.ilo.org/dyn/eplex/docs/8/Labour>

JAMAICA



LEY

Ley de Empleo (igualdad de remuneración para hombres y mujeres)

Interpretación

"Igualdad de retribución" es un tipo o escala de retribución para el trabajo, en cuya tasa o escala no hay ningún elemento de diferenciación entre empleados masculinos y mujeres empleadas en función del sexo.

"Trabajo igual" significa el trabajo realizado para un empleador por empleados y empleadas en los que: a) los deberes, responsabilidades o servicios son similares o substancialmente similares en especie, calidad y cantidad. b) las condiciones en las que se realiza dicho trabajo se son similares o substancialmente similares. c) las cualificaciones y grados de habilidad, esfuerzo y responsabilidad requeridos son similares o substancialmente similares; y d) las diferencias (en su caso) entre los derechos de empleados y empleadas no son de importancia práctica en relación con los términos y condiciones de empleo o no ocurren con frecuencia.

ENLACE

http://blue.lim.ilo.org/cariblex/jamaica_act12.shtml

MÉXICO



LEY

Ley Federal del Trabajo

ARTÍCULO 5

Las disposiciones de esta ley son de orden público por lo que no producirá efecto legal, ni impedirá el goce y el ejercicio de los derechos, sea escrita o verbal, la estipulación que establezca:

(XI) un salario menor que el que se pague a otro trabajador en la misma empresa o establecimiento por trabajo de igual eficiencia, en la misma clase de trabajo o igual jornada, por consideración de edad, sexo o nacionalidad.

ARTÍCULO 56

Las condiciones de trabajo en ningún caso podrán ser inferiores a las fijadas en esta ley y deberán ser proporcionadas a la importancia de los servicios e iguales para trabajos iguales, sin que puedan establecerse diferencias por motivo de raza, nacionalidad, sexo, edad, credo religioso o doctrina política, salvo las modalidades expresamente consignadas en esta ley.

ARTÍCULO 86

A trabajo igual, desempeñado en puesto, jornada y condiciones de eficiencia también iguales, debe corresponder salario igual.

ENLACE

<http://www.ilo.org/dyn/natlex/docs/WEBTEXT/42632/64982/S95MEX01.HTM>

PANAMÁ



LEY

Código del Trabajo (modificaciones incluidas)

ARTÍCULO 10

Se garantiza el principio de igualdad de salario. A trabajo igual al servicio del mismo empleador, desempeñado en puesto, jornada, condiciones de eficiencia y tiempo de servicio iguales, corresponde igual salario, comprendido en éste los pagos ordinarios y extraordinarios, las percepciones, gratificaciones, bonificaciones, servicios y cualesquiera sumas o bienes que se dieren a un trabajador por razón de la relación de trabajo.

ENLACE

<http://www.ilo.org/dyn/natlex/docs/WEBTEXT/42679/67564/S95PAN01.htm>

PARAGUAY



LEY

Ley núm. 213, que establece el Código del Trabajo.

ARTÍCULO 47 (e)

Serán condiciones nulas y no obligarán a los contratantes, aunque se expresen en el contrato e) las que establezcan por consideraciones de edad, sexo o nacionalidad un salario menor que el pagado a otro trabajador en la misma empresa por trabajo de igual eficacia, en la misma clase de trabajo o igual jornada.

ARTÍCULO 67 (c)

Los trabajadores tienen los siguientes derechos: c) disfrutar de salario igual, por trabajo de igual naturaleza, eficacia y duración, sin distinción de edad, sexo o nacionalidad, religión, condición social, y preferencias políticas y sindicales.

ARTÍCULO 229

Las tasas de remuneración no podrán establecer desigualdad por razón de sexo, nacionalidad, religión, condición social y preferencias políticas o sindicales.

ENLACE

<http://www.ilo.org/dyn/natlex/docs/WEBTEXT/35443/64905/S93PRY01.htm>

REPÚBLICA DOMINICANA



LEY

Ley 1692 de 29 de mayo de 1992, por la que se promulga el Código de Trabajo

PRINCIPIO VII

Se prohíbe cualquier discriminación, exclusión o preferencia basada en motivos de sexo, edad, raza, color, ascendencia nacional, origen social, opinión política, militancia sindical o creencia religiosa, salvo las excepciones previstas por la ley con fines de protección a la persona del trabajador. Las distinciones, exclusiones o preferencias basadas en las calificaciones exigidas para un empleo determinado no están comprendidas en esta prohibición.

ARTÍCULO 194

A trabajo igual, en idénticas condiciones de capacidad, eficiencia o antigüedad, corresponde siempre igual salario, cualesquiera que sean las personas que lo realicen.

ENLACE

<http://www.ilo.org/dyn/natlex/docs/WEBTEXT/29744/64852/S92DOM01.htm>

SANTA LUCÍA



LEY

Código de Trabajo de 2006.

PARTE V Igualdad de Trato y Oportunidades para Empleados

ARTÍCULO 270. Igualdad de remuneración.

(I) Los empresarios y las personas que actúan en nombre de los empresarios pagarán la misma remuneración a los hombres y a las mujeres que realicen trabajos de igual valor.

(II) Para los propósitos de la subsección I, "igualdad de remuneración" se refiere a los ratios de remuneración establecidos sin diferencias basadas en el género; "trabajo de igual valor" significa trabajo igualitario en términos en relación a cuestiones como los niveles de aptitud, deberes, esfuerzo físico y mental, responsabilidad y condiciones de trabajo que requiera el puesto.

En el **artículo 2** se incluye, además, la definición de remuneración, que incluye los conceptos (horas extraordinarias, alojamientos, comisiones, pagos por servicios, etc. considerados por la propia OIT).

ENLACE

<http://www.govt.lc/media.govt.lc/www/resources/legislation/SaintLuciaLabourCode2006.pdf>

URUGUAY



LEY

Ley 16.045 de Actividad Laboral

ARTÍCULO 1 y 2

Prohíbese toda discriminación que viole el principio de igualdad de trato y de oportunidades para ambos sexos en cualquier sector o ramo de la actividad laboral.

La prohibición a que hace referencia el artículo precedente será aplicable también en cuanto a:

- a. Llamados para provisión de cargos;
- b. Criterios de selección;
- c. Reclutamiento y contratación;
- d. Criterios de evaluación de rendimiento;
- e. Derecho a la promoción y ascenso;
- f. Estabilidad laboral;
- g. Beneficios sociales;
- h. Suspensión y despido, particularmente en los casos de cambios de estado civil, embarazo o lactancia;
- i. Posibilidades de formación o reconversión profesionales y técnica;
- j. Capacitación y actualización;
- k. Criterio de remuneración;

ENLACE

<https://legislativo.parlamento.gub.uy/temporales/leytemp1372916.htm>

**VENEZUELA
(REP. BOL. DE)**



LEY

Ley Orgánica del Trabajo, agosto 2005.

ARTÍCULO 26

Se prohíbe toda discriminación en las condiciones de trabajo basada en edad, sexo, raza, estado civil, credo religioso, filiación política o condición social. Los infractores serán penados de conformidad con las leyes. No se considerarán discriminatorias las disposiciones especiales dictadas para proteger la maternidad y la familia, ni las encaminadas a la protección de menores, ancianos y minusválidos.

ARTÍCULO 379

La mujer trabajadora gozará de todos los derechos garantizados en esta Ley y su reglamentación a los trabajadores en general y no podrá ser objeto de diferencias en cuanto a la remuneración y demás condiciones de trabajo.

ENLACE

http://www.ilo.org/dyn/travail/docs/2014/Ley_Organica_del_Trabajo.pdf

IGUALDAD SALARIAL EN LA NORMATIVA PARA LA IGUALDAD DE GÉNERO

COLOMBIA



LEY

Ley 823 por la cual se dictan normas sobre igualdad de oportunidades para las mujeres, Julio 2003, modificado por el art. 8, ley 1496 de 2011.

Artículo 8°. El artículo 5° de la Ley 823 de 2003 quedará así:

Con el fin de promover y fortalecer el acceso de las mujeres al trabajo urbano y rural y a la generación de ingresos en condiciones de igualdad, el Gobierno Nacional deberá:

1. Desarrollar acciones y programas que aseguren la no discriminación de las mujeres en el trabajo y la aplicación del principio de salario igual a trabajo igual. El incumplimiento de este principio dará lugar a la imposición de multas por parte del Ministerio del Trabajo, conforme a lo dispuesto en la legislación laboral.
2. Diseñar programas de formación y capacitación laboral para las mujeres, sin consideración a estereotipos sobre trabajos específicos de las mujeres. En especial, el Gobierno Nacional promoverá la incorporación de las mujeres al empleo en el sector de la construcción, mediante la sensibilización, la capacitación y el reconocimiento de incentivos a los empresarios del sector.
3. Brindar apoyo tecnológico, organizacional y gerencial a las micro, pequeñas y medianas empresas dirigidas por mujeres y a las que empleen mayoritariamente personal femenino.
4. Divulgar, informar y sensibilizar a la sociedad y a las mujeres sobre sus derechos laborales y económicos, y sobre los mecanismos de protección de los mismos.
5. Garantizar a la mujer campesina el acceso a la propiedad o tenencia de la tierra y al crédito agrario, la asistencia técnica, la capacitación y la tecnología agropecuaria, para su adecuada explotación.
6. Vigilar y controlar el cumplimiento de las normas sobre seguridad social a favor de las mujeres trabajadoras, e imponer las sanciones legales cuando a ello hubiere lugar.
7. Realizar evaluaciones periódicas sobre las condiciones de trabajo de las mujeres, especialmente de las trabajadoras rurales, elaborar los registros estadísticos y adoptar las medidas correctivas pertinentes.

ENLACE

<http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=8787>

EL SALVADOR**LEY**

Ley 645 de Igualdad, Equidad y Erradicación de la Discriminación contra las Mujeres, marzo 2011.

ARTÍCULO 25**De la participación igualitaria en el empleo**

El Estado deberá aplicar los siguientes lineamientos en sus políticas de empleo y acciones de inserción laboral, tomando en consideración la brecha entre lo rural y lo urbano y las condiciones de trabajo para superar desventajas para las mujeres:

- a) Incluir en las políticas de empleo las disposiciones contenidas en la presente ley, a fin de lograr la igualdad en el ejercicio de los derechos laborales de mujeres y hombres.
- b) Los requisitos y criterios de selección de personal que se establezcan deberán contemplar la igualdad de mujeres y hombres y la eliminación de cualquier sesgo sexista, en detrimento de la igualdad de oportunidades y la igualdad de trato.
- c) Las ofertas de empleo deberán ser anunciadas sobre la base de los requisitos exigibles para desempeño, sin tener como criterio de aceptabilidad el sexo.
- d) El organismo competente en la materia de capacitación laboral y demás instituciones encargadas de ofrecer capacitación para el fomento del empleo o del mejoramiento laboral, deberán considerar la igualdad de oportunidades y de trato, tanto en los cupos que se asignen para estas actividades, como en los contenidos que se impartan.
- e) Las normativas públicas de inspección laboral deberán contener criterios de transversalidad enunciados en esta ley.
- f) Las y los empleadores adoptarán medidas especiales para hacer efectiva la existencia de plazas para mujeres y hombres, de conformidad a la Ley de equiparación de oportunidades para las personas con discapacidad.
- g) La eliminación de cualquier diferenciación salarial entre hombres y mujeres en razón del desempeño de un mismo cargo y función laboral.
- h) La promoción de normativas encaminadas a regular y homogenizar las condiciones laborales de las trabajadoras domésticas a fin de que las mismas gocen de los beneficios y prestaciones laborales establecidas en el Código de Trabajo.

El Estado a través de las instancias correspondientes, definirá y ejecutará políticas dirigidas a prevenir y erradicar el acoso sexual, acoso laboral y otros acosos generados en las relaciones laborales, en los diferentes regímenes de aplicación.

ENLACE

<http://www.transparencia.gob.sv/institutions/cnr/documents/197052/download>

GUYANA



LEY
SECCIÓN 2

Ley de Igualdad de Derechos

Igualdad de derechos y oportunidades entre hombres y mujeres.

- (1) Mujeres y hombres tienen los mismos derechos y la misma condición jurídica en todas las esferas de la vida política, económica y social.
- (2) Cualquier forma de discriminación contra las mujeres y los hombres por razón de su sexo o estado civil son ilegales.
- (3) Las mujeres y los hombres recibirán la misma remuneración por el mismo trabajo o por trabajo de la misma naturaleza
- (4) Ninguna persona podrá ser excluida o discriminada con respecto a un empleo, nombramiento o ascenso en un cargo o posición por razón de sexo.

ENLACE

<https://www.ilo.org/dyn/natlex/docs/ELECTRONIC/38704/95831/F-1966102507/GUY38704%202012.pdf>

HONDURAS



LEY
CAPITULO IV

Ley de Igualdad de Oportunidades para las mujeres. Mayo 2015

Igualdad de Oportunidades en el Trabajo y la Seguridad Social

Artículo 44.-La Secretaría de Estado en los Despachos de Trabajo y Seguridad Social, exigirá que a trabajo igual corresponda salario igual, sin discriminación alguna, siempre que el puesto, la jornada y las condiciones de eficiencia y tiempo de servicio sean también iguales.

Artículo 49.-El Estado procurará que en las empresas y demás centros de trabajo se contraten en forma equitativa mujeres y hombres en igualdad de condiciones de trabajo y remuneración.

Artículo 53.-Para fijar el importe del salario en cada clase de trabajo, se debe tomar en cuenta la intensidad y la calidad del mismo, clima y condiciones de vida y el tiempo de servicio del trabajador o trabajadora dentro de la misma empresa. (...)

ENLACE

http://www.inam.gob.hn/web/index.php?option=com_phocadownload&view=file&id=11:ley-de-igualdad-de-oportunidades-para-la-mujer&Itemid=110

MÉXICO



LEY

Ley Federal del Trabajo

ARTÍCULO 86

A trabajo igual, desempeñado en puesto, jornada y condiciones de eficiencia también iguales, debe corresponder salario igual.

ENLACE

<https://www.ilo.org/dyn/natlex/docs/ELECTRONIC/42632/76357/F-241362169/MEX42632.pdf>

NICARAGUA



LEY

Ley nº648 de Igualdad de Derechos y Oportunidades

ARTÍCULO 19

En las políticas de empleo, planes, programas y proyectos de inserción laboral deberán aplicar los siguientes lineamientos:

- 1) Incluir en las políticas de empleo las disposiciones contenidas en la presente Ley a fin de lograr la igualdad real en el ejercicio de los derechos laborales entre mujeres y hombres, el acceso al trabajo, a las relaciones laborales y a las condiciones generadas por las mismas.
- 2) Las mujeres y los hombres deben recibir igual salario por igual trabajo, acorde con su experiencia laboral, preparación académica, nivel de responsabilidad del cargo, así mismo gozar de los derechos laborales y beneficios sociales que les corresponde.

ENLACE

<https://www.ilo.org/dyn/natlex/docs/ELECTRONIC/82528/90421/F737963493/NIC82528.pdf>

PANAMÁ



LEY

Ley 82 de 2013 que adopta medidas de prevención contra la violencia en las mujeres y reforma el código penal para tipificar el feminicidio y sancionar los hechos de violencia contra la mujer

CAPÍTULO I

Disposiciones Generales.

Artículo 4. Para los efectos de esta Ley, los siguientes términos se entenderán así: [...] 20. Violencia laboral y salarial. Aquella que se ejerce por las personas que tienen un vínculo laboral con la víctima, independientemente de la relación jerárquica. Incluye acoso sexual, hostigamiento por pertenencia al sexo femenino, explotación, desigualdad salarial por trabajo comparable y todo tipo de discriminación basada en su sexo.

CAPÍTULO II

Principios Rectores.

Artículo 10. Igualdad en el ingreso. Implica que exista igual remuneración y valoración por trabajo, sin distinción de sexo, incluyendo el trabajo doméstico

CAPÍTULO VI

Políticas Públicas de Sensibilización, Prevención y Atención

Artículo 29. El Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral tendrá las siguientes obligaciones:

1. Desarrollar programas de sensibilización, capacitación e incentivos a empresas y sindicatos para eliminar la violencia laboral contra las mujeres y promover la igualdad de derechos, oportunidades y trato en el ámbito laboral para garantizar el respeto al principio de no discriminación en:
 - a) El acceso al puesto de trabajo, en materia de convocatoria y selección, lo que incluye no requerir una prueba de embarazo para acceder a un puesto de trabajo.
 - b) La carrera profesional, en materia de promoción y formación.
 - c) La permanencia en el puesto de trabajo.
 - d) El derecho a igual remuneración por igual trabajo.
 - e) El derecho a laborar en un ambiente libre de hostigamiento, acoso sexual o favoritismo.

[...]
5. Elaborar un modelo de procedimiento de quejas contra todo tipo de violencia laboral, que sirva de base para ser adecuado y utilizado obligatoriamente por las empresas privadas.
6. Multar a quien incumpla las disposiciones de esta Ley en materia de discriminación o violencia en el empleo.

ENLACE

<https://www.gacetaoficial.gob.pa/pdfTemp/27403/44177.pdf>

PERÚ



LEY

Ley 28983 de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, marzo 2007.

ARTÍCULO 6

De los lineamientos del Poder Ejecutivo, gobiernos regionales y gobiernos locales

e) Promover la participación económica, social y política de las mujeres rurales, indígenas, amazónicas y afroperuanas, así como su integración en los espacios de decisión de las organizaciones comunitarias, asociativas, de producción y otras, garantizando su acceso a una remuneración justa, indemnizaciones, beneficios laborales y de seguridad social, de acuerdo a ley, en igualdad de condiciones con los hombres.

f) Garantizar el derecho a un trabajo productivo, ejercido en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad humana, incorporando medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral, entre mujeres y hombres, en el acceso al empleo, en la formación, promoción y condiciones de trabajo, y en una idéntica remuneración por trabajo de igual valor. Se incluye entre los derechos laborales la protección frente al hostigamiento sexual y la armonización de las responsabilidades familiares y laborales.

ENLACE

<http://www.leyes.congreso.gob.pe/Documentos/Leyes/28983.pdf>

URUGUAY



LEY

Ley 16045 sobre igualdad de trato y oportunidades para ambos sexos en la actividad laboral

ARTÍCULO 1

Prohíbese toda discriminación que viole el principio de igualdad de trato y de oportunidades para ambos sexos en cualquier sector o ramo de la actividad laboral.

ARTÍCULO 2

La prohibición a que hace referencia el artículo precedente será aplicable también en cuanto a:

[...]

K) Criterio de remuneración;

ENLACE

<https://legislativo.parlamento.gub.uy/temporales/leytemp1840898.htm>

IGUALDAD SALARIAL EN OTRAS NORMATIVAS

La igualdad salarial también aparece en **otras normativas** diferentes a las mencionadas. A modo de ejemplo, encontramos los casos de República Dominicana, El Salvador, Guatemala o Nicaragua.

El párrafo 4 del artículo 3 (Título 1) de la Ley núm. 41-08 de la Administración Pública de **República Dominicana** establecen un principio más restrictivo que el principio de igualdad de remuneración entre hombres y mujeres por un trabajo de igual valor previsto en el Convenio *“Equidad retributiva: Prescribe el principio universal, que a trabajo igual, en idénticas condiciones de capacidad, desempeño o antigüedad, corresponde siempre igual remuneración, cualesquiera que sean las personas que lo realicen”*.

El caso de **El Salvador** es el más prolífico. Además de las leyes referidas en apartados anteriores (Ley de Igualdad, Equidad y Erradicación de la Discriminación contra las Mujeres de 2011 y el Código de Trabajo) el país hace referencia a la igualdad salarial en otras dos normativas:

- Reglamento Interno de Trabajo para el Sector Privado. El artículo 19 establece el principio de igualdad de remuneración entre hombres y mujeres sólo en los casos en que los trabajos desempeñados sean iguales, que se desempeñen en una misma empresa y en idénticas circunstancias.
- Ley de Servicio Civil de 1961. El artículo 65 prevé que *“los empleos se clasificarán en grupos similares en cuanto a deberes, atribuciones, y responsabilidades de tal manera [...] que pueda asignárseles el mismo nivel de remuneración bajo condiciones de trabajo similares”*.

En **Guatemala**, el artículo 3 de la Ley de Servicio Civil (decreto núm. 1748 de 1968) prevé *“a igual trabajo prestado en igualdad de condiciones, eficiencia y antigüedad, corresponderá igual salario, en consecuencia, los cargos de la Administración Pública deberán ordenarse en un plan de clasificación y evaluación que tome en cuenta los deberes, responsabilidades y requisitos de cada puesto, asignándole una escala de salario equitativa y uniforme”*.

En el caso de **Nicaragua**, además de lo dispuesto en la Ley referida (Ley núm. 648 sobre Igualdad de Derechos y Oportunidades), el reglamento de aplicación de dicha ley (Decreto núm. 29-2010 de 28 de junio de 2010) aplicable tanto al **sector público como al privado**, se refiere al principio de igual salario por trabajo de igual valor en su artículo 2 *“Igualdad de Oportunidades: Principio general aplicado a todos los sectores para la retribución de un trabajo de igual valor bajo los principios de no discriminación por razón de género principalmente en la vida económica, social, cultural, laboral y familiar”* y a *“igual salario por trabajo de igual valor e igualdad de condiciones”* en su artículo 18 b.

CONCLUSIONES

El mapeo legislativo realizado pone en evidencia que:

- A pesar de las diferencias entre países todos -sin excepción- han ratificado, aunque a diferente ritmo, el **Convenio núm. 100 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) relativo a la igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor**. El último país en hacerlo fue Surinam, en 2017.
- Casi la mitad de los países de la región dan **rango constitucional a la igualdad salarial**.
- La mayor parte de ellos han incorporado **cláusulas de igualdad de remuneración** en sus Leyes de Empleo, Igualdad de Género o Códigos de Trabajo.
- Países como Belice, Chile, Colombia, Perú y San Vicente y las Granadinas han dado un paso más allá promulgando **leyes específicas**, si bien con criterios restrictivos en cuanto al principio, y con un desarrollo bastante limitado en términos de aplicación.
- Vinculado a lo anterior, **en la mayor parte de países de América Latina y el Caribe** las normativas **contemplan el concepto de igualdad salarial como derecho**, sin posibilidad de discriminación alguna en base al sexo u otras condiciones. Sin embargo, **la normativa no llega a establecer de manera precisa cómo determinar si esa discriminación existe**, lo que en la práctica **limita la garantía de dicho derecho**.
- El **ámbito laboral** es la rama del derecho preferente para incluir las alusiones a esta materia, siguiéndole aquellas que se desarrollan en las normativas de igualdad de derechos y oportunidades entre hombres y mujeres.
- Tan solo **cuatro países** no disponen de un marco legislativo que aborde la igualdad salarial (Barbados, San Kitts y Nevis, Surinam, y Trinidad y Tobago)².

² San Kitts y Nevis cuenta con una Ley sobre Igualdad de Salario (Ley núm. 23 de 2012), que, sin embargo, aún está pendiente de aprobación por la Asamblea Nacional. En el caso de Surinam, se entiende que el proceso de adecuación a las normativas internacionales empezará en breve, dado el reciente año de ratificación del convenio (en 2017). Trinidad y Tobago, a pesar de contar con la Ley 69 de 2000 de Igualdad de Oportunidades cuyo propósito es el de prohibir ciertos tipos de discriminación, ésta no contempla disposiciones específicas sobre la igualdad de remuneración entre hombres y mujeres por un trabajo de igual valor.

BIBLIOGRAFÍA

- Bortolotti, G. (2017). *Mapeo de Legislación sobre Igualdad Salarial en la Región de América Latina y el Caribe*
- EU, ILO, CCL, CEC. (2017). *Fundamental Conventions Gap Analysis Matrix Saint Kitts and Nevis*. https://www.ilo.org/caribbean/events-and-meetings/WCMS_577376/lang--en/index.htm
- Oelz, M., & Olney, S. y. (2013). *Igualdad salarial: Guía introductoria*. OIT. https://www.ilo.org/global/publications/WCMS_223157/lang--es/index.htm
- OIT. (2018a). *Organización Internacional del Trabajo*. Recuperado el 30 de Agosto de 2018, de NORMLEX. Information System on International Labour Standards: <https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:12001:::NO:::>
- OIT. (2018b). *Comentarios de la Comisión de Expertos (CEACR). Observación sobre la aplicación de un Convenio*. <https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:20010:::NO:::>