**LA EFECTIVIDAD DEL PRINCIPIO DE IGUALDAD DE REMUNERACIÓN POR UN TRABAJO DE IGUAL VALOR**

**Revista: Revista de Derecho Laboral   
Tomo: 2017 - 1. Remuneraciones - III**

Autor:

[Arese, César](http://www.rubinzalonline.com.ar/index.php?m=doctrina&c=doctrina&a=detalle_autor&id=485)

Cita:

RC D 1882/2017

Sumario:

I. Introducción y planteo del tema. II. Fundamentos del principio. III. Fuentes del concepto. A. Mundiales. B. Sistema americano y regional del Mercosur. C. Disposiciones constitucionales y legales. D. Jurisprudencia nacional. 1. Corte Suprema. 2. Tribunales inferiores. IV. Problemas de aplicación y efectividad del principioregla igual remuneración por igual valor. V. ¿Qué se entiende por "trabajo de igual valor"? VI. Factores de discriminación. VII. Métodos de evaluación del valor del trabajo. VIII. Conclusión.

Indice:

* I. Introducción y planteo del tema
* II. Fundamentos del principio
* III. Fuentes del concepto
* IV. Problemas de aplicación y efectividad del principio-regla igual remuneración por igual valor
* V. ¿Qué se entiende por "trabajo de igual valor"?
* VI. Factores de discriminación
* VII. Métodos de evaluación del valor del trabajo
* VIII. Conclusión

Ver texto completo

**LA EFECTIVIDAD DEL PRINCIPIO DE IGUALDAD DE REMUNERACIÓN POR UN TRABAJO DE IGUAL VALOR**

**I. Introducción y planteo del tema**

El derecho a la igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor es un derecho fundamental de antigua data [1]. Se incorporó al Derecho del Trabajo constitucionalizado y a instrumentos supranacionales hace un siglo. Así, el artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Mexicanos de 1917 indicó en su apartado VII: "Para trabajo igual debe corresponder salario igual, sin tener en cuenta sexo ni nacionalidad". La Constitución de la Organización Internacional del Trabajo estableció en su preámbulo el "reconocimiento del principio de salario igual, sin distinción de sexos para un trabajo de igual valor" y que "las normas establecidas en la legislación de cada país con respecto a las condiciones de trabajo deberían tener en cuenta un trato económico equitativo para todos los trabajadores..." (art. 427, Tratado de Versalles).   
Pero también continúa con plena actualidad. Dos instrumentos de Naciones Unidas de 2015 y 2016 retornan, un siglo después, sobre el mismo tema. El Informe anual del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos (215) sobre efectividad del derecho al trabajo, al referir a los artículos 6°, 7° y 8° del PIDESC, y el Consejo de Derechos Humanos en la Resolución N° 31/2015 sobre derecho al trabajo (del 23-3-2016), cuando reafirmó la necesidad de asegurar, "en especial, una remuneración que proporcione a todos los trabajadores, como mínimo, el derecho de toda persona al goce de condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias [...] 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".   
La Observación General N° 23 (2016) del Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales sobre el derecho a condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias relativo al artículo 7° del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, cuando recordó el mandato del trabajo sobre "Salario 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". Se recordó que "los trabajadores no sólo deberían recibir una remuneración igual cuando realicen trabajos equivalentes o similares, sino que la remuneración también debería ser igual incluso cuando el trabajo sea completamente distinto pero no obstante de igual valor, según una evaluación con criterios objetivos".   
Con todo, integrando este principio al elenco de normas privilegiadas en materia de derechos humanos y derechos laborales, presenta multiplicidad de fuentes complementarias, supranacionales y constitucionales, un gran desafío en su operatividad y efectividad y en la cuestión de encontrar un método de evaluación de las desigualdades. Se trata aquí de efectuar un esbozo con la pretensión de recordar, simplemente, una porción del estado del arte en la materia.

**II. Fundamentos del principio**

Pueden marcarse varios puntos a tener en cuenta para el desarrollo aplicativo del principio. El primero y esencial es que la dignidad e igualdad de trato contenidas en declaraciones y normas internacionales y constitucionales necesitan ser llenadas de contenido y "bajadas" a la realidad de fábricas, talleres y oficinas. El componente salarial de las relaciones de trabajo es uno de los esenciales en la composición de la relación de trabajo y, a la vez, la base de construcción de un conjunto de derechos sobre condiciones de trabajo y conclusión de ese nexo. Para la igualdad y la equidad real, no basta con enunciados generales.   
Pero, de otro lado y en segundo término, el objeto de la igualdad salarial se enmarca en el concepto de condiciones equitativas y satisfactorias de labor traducidas en un incremento de la productividad, la formación profesional, la permanencia en los puestos de trabajo, la mayor participación y compromiso en los objetivos de la vinculación, la prevención de riesgos de trabajo y, en suma, en un incentivo para el aporte creador de los trabajadores en la relación de trabajo.   
Finalmente, sin agotar el tema, enriquece la generación normativa estatal, pero fundamentalmente la negociación colectiva, la institución igualmente fundamental del Derecho del Trabajo encargada de dar forma y contenido al componente de equidad salarial. Las rondas de negociación colectiva suelen permanecer, permítase la expresión irónica, "empobrecidas" al detenerse muchas veces casi excluyentemente en la cuestión salarial sin abordar la integralidad de sus potencialidades en materia de condiciones de trabajo y relaciones laborales. Pues bien, si ello es así por imperio de la realidad (inflacionaria, por ejemplo), podría ampliarse el ancho camino de la negociación colectiva en el sentido particular propuesto, a nivel general o de empresa para enriquecer sus contenidos.

**III. Fuentes del concepto**

**A. Mundiales**

Por lo menos dos instrumentos que integran la Carta de Derechos Humanos de Naciones Unidas refieren al principio en cuestión. La Declaración Universal de Derechos Humanos (1948) en su artículo 23, inciso 2°, dispone: "Toda persona tiene derecho, sin discriminación alguna, a igual salario por trabajo igual" y el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (1966) establece, por su artículo 7°, inciso i, que obliga a asegurar, en especial, "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".   
De otro lado, aparte del ya referido preámbulo de su Constitución, la OIT ha privilegiado la ponderación de la regla de igualdad remunerativa por trabajo de igual valor, en dos convenios que integran la Declaración de Principios y Derechos Fundamentales de la Organización de 1998, al contener a los Convenios N° 100 sobre igualdad de remuneración, 1951, y N° 111 sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958. El primero prescribió en su artículo 1.b: "la expresión 'igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor' designa las tasas de remuneración fijadas sin discriminación en cuanto al sexo". A su vez, el artículo 3° amplía el concepto: "1. Se deberán adoptar medidas para promover la evaluación objetiva del empleo, tomando como base los trabajos que éste entrañe, cuando la índole de dichas medidas facilite la aplicación del presente Convenio.   
"2. Los métodos que se adopten para esta evaluación podrán ser decididos por las autoridades competentes en lo que concierne a la fijación de las tasas de remuneración, o cuando dichas tasas se fijen por contratos colectivos, por las partes contratantes.   
"3. Las diferencias entre las tasas de remuneración que correspondan, independientemente del sexo, a diferencias que resulten de dicha evaluación objetiva de los trabajos que han de efectuarse, no deberán considerarse contrarias al principio de igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor".   
El Convenio N° 111 define el término discriminación como "cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación", en tanto su Recomendación N° 111, a la hora de la *Formulación y aplicación de la política*, subraya como principio que "todas las personas, sin discriminación, deberían gozar de igualdad de oportunidades y de trato en relación con las cuestiones siguientes [...] remuneración por un trabajo de igual valor".

**B. Sistema americano y regional del Mercosur**

A nivel americano, la Carta Internacional Americana de Garantías Sociales (OEA, 1948), por su artículo 2°, inciso d, reconoce como derecho social básico que a trabajo igual debe corresponder igual remuneración, cualquiera sea el sexo, raza, credo o nacionalidad del trabajador.   
De manera similar, el Protocolo de San Salvador (OEA, 1988) reconoce como integrante de las condiciones justas y equitativas de trabajo, en su artículo 7°, inciso a, el derecho a "un salario equitativo e igual por trabajo igual, sin ninguna distinción".   
En la Declaración Sociolaboral del Mercosur de 2015 se invoca en los considerandos un conjunto de normas sobre derechos humanos, entre las que se encuentran las citadas hasta aquí como conteniendo el principio salarial en cuestión. Esta integración es esencial para comprender los alcances operativos de esta Declaración, más allá de su naturaleza ejecutiva [2].   
La Declaración Sociolaboral retoma la sistemática de la redacción original en el Capítulo II sobre derechos individuales ampliando los conceptos y tipificación de la no discriminación (art. 4°), igualdad de oportunidades y trato entre hombres y mujeres y para trabajadores con discapacidad (arts. 5° y 6°). En particular se acepta la idea de igualdad salarial, un añejo y tradicional tema en el mundo del trabajo, pero que está en pleno desarrollo.   
En el artículo 4° se indica: "Todo trabajador percibirá igual salario por trabajo de igual valor, de conformidad con las disposiciones legales vigentes en cada Estado Parte".   
No sólo se trata de la igualdad salarial entre sexos, sino de mensurar el igual valor del trabajo para equipar aun cuando se trate de tareas diversas en materia de categorías o funciones. Es un rol de la negociación colectiva, pero la legislación bien podría influir en esta igualdad de trato en una cuestión tan sensible y esencial. Se trata de un tema abierto en pleno desarrollo [3].

**C. Disposiciones constitucionales y legales**

Las disposiciones constitucionales sobre la igualdad de remuneración abarcan las siguientes modalidades:   
-Disposiciones que garantizan una remuneración equitativa, sin ningún tipo de discriminación o sin discriminación por motivos de sexo;   
-disposiciones que garantizan la "igualdad de salario por un trabajo igual" o la "igualdad de salario por un trabajo igual para hombres y mujeres";   
-disposiciones que garantizan la "igualdad de salario o de remuneración por trabajo de igual valor", ya sea en términos generales o con respecto a una serie de motivos; algunas garantizan específicamente "la igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor sin discriminación de género", según lo establecido en el Convenio N° 100 [4].   
En el caso de Argentina, el mismo artículo 14 bis de la Constitución Nacional, luego de imponer que la retribución debe ser "justa" y garantizarse el salario mínimo vital móvil, agrega que la ley también debe asegurar al trabajador: igual remuneración por igual tarea. Pero, a su vez, los diversos instrumentos internacionales sobre derechos humanos, laborales y sociales ya aludidos amplían, complementan y suplementan esos principios constitucionales dada la jerarquía superior que les otorga el artículo 75, inciso 22 de su texto. Vale decir que la hermenéutica constitucional se encuentra sustancialmente ampliada desde la reforma de 1994, de lo que dio cuenta la Corte Suprema en el período 2003/2014.   
Sin perjuicio de otras fuentes relativas a la igualdad y no discriminación como la ley 23.592, los artículos 17 y 17 bis de la Ley de Contrato de Trabajo reglamentan, en general, la igualdad de trato y la aplicación de las desigualdades compensatorias [5], en tanto que el artículo 81 sobre igualdad de trato establece en particular respecto de las diferenciaciones que pueda instrumentar el empleador, incluida la materia salarial:   
"El empleador debe dispensar a todos los trabajadores igual trato en identidad de situaciones. Se considerará que existe trato desigual cuando se produzcan discriminaciones arbitrarias fundadas en razones de sexo, religión o raza, pero no cuando el diferente tratamiento responda a principios de bien común, como el que se sustente en la mayor eficacia, laboriosidad o contracción a sus tareas por parte del trabajador".

**D. Jurisprudencia nacional**

**1. Corte Suprema**

Desde hace mucho tiempo, la Corte Suprema de Justicia se ocupó de la igualdad remuneratoria en "Ratto, Sixto y otro c/Productos Stani S.A.", del 26 de agosto de 1966, cuando sostuvo que "el principio constitucional que asegura igual remuneración por igual tarea no es sino una expresión de la regla más general de que la remuneración debe ser justa". En "Fernández, Estrella c/Sanatorio Güemes S.A.", del 23 de agosto de 1988, en el que se resolvió que el criterio del principio de igual remuneración por igual tarea radica en consagrar un trato legal igualitario a quienes se hallen en una razonable igualdad de circunstancias. Así, el máximo tribunal ha señalado reiteradamente que frente a circunstancias disímiles nada impide un trato también diverso, de manera que resulte excluida toda diferencia injusta o que responda a criterios arbitrarios (2-6-2000, "Guida, Liliana c/Poder Ejecutivo Nacional s/Empleo público", *Fallos*: 265:242, 313:1513).   
Retornó a tratar el tema remuneratorio en "Gómez, Alberto y Otros c/EN. Secretaría de Cultura. Decreto 1421/2002 s/Empleo público", del 29 de diciembre de 2015 (*Fallos:* 338:1583), al resolver un reclamo por diferencias salariales de los integrantes de la Orquesta Sinfónica Nacional. Compartió el dictamen de la Procuración General en cuanto señaló que las decisiones en materia de política salarial, adoptadas sobre la base de criterios de oportunidad, mérito o conveniencia tenidos en cuenta al momento de su dictado, no son susceptibles de revisión judicial, y sólo corresponde a los jueces controlar la legitimidad del obrar de las autoridades administrativas, sin estar facultados para sustituirse a ellos en la valoración de circunstancias ajenas al campo de lo jurídico. Afirmó que el derecho de los agentes estatales a una remuneración justa no significa el derecho a un escalafón pétreo, a la existencia de adicionales invariables o a un porcentaje fijo de bonificaciones, siempre que se respeten los principios constitucionales de igual remuneración por igual tarea y que tales variaciones no importen una disminución de haberes.   
En el ínterin la CSJN remarcó el principio de igualdad y no discriminación en "Álvarez, Maximiliano y otro c/Cencosud SA", del 7 de diciembre de 2010, donde definió claramente el derecho antidiscriminatorio. Estableció el carácter de *jus cogens* para la igualdad de trato y prohibición de discriminación, en este caso, de índole sindical por resolverse el caso de integrantes de una entidad sindical simplemente inscripta despedidos por su actividad gremial [6], y la cuestión salarial en "Pérez c/Disco" (2009), al declarar la inconstitucionalidad del artículo 103 bis, LCT; "González c/Polimat" (2010), al declarar la inconstitucionalidad de los decretos 1273/2002, 2641/2002 y 9905/2003, sobre sumas "no remunerativas"; "Díaz c/Quilmes", del 4 de junio de 2013, sobre no remunerativos convencionales.

**2. Tribunales inferiores**

En tribunales inferiores, se consideró que el despido frente a reclamos salariales puede constituir una represalia [7]; el artículo 81 de la LCT colocó en el empleador la obligación de trato igualitario y no discriminatorio en "identidad de situaciones" y le corresponde demostrar que "el diferente tratamiento responda a principios de bien común, como el que se sustenta en la mayor eficacia, laboriosidad o contracción a sus tareas"; un tratamiento diferenciado, para no resultar lesivo de los derechos de la contraparte, debe justificarse en razones objetivas [8]; el trato diferenciado injuriante en materia salarial puede ligarse a la condición de mujer en transgresión del artículo 6° de la ley 26.485 [9]; las comparaciones destinadas a determinar el tratamiento discriminatorio salarial varían en cada caso, como por ejemplo cuando un empleador propietario de dos establecimientos similares abona salarios distintos por la misma tarea [10]; frente a similares condiciones gerenciales con diferencias no fundadas en fundamentos razonables y no arbitrarios [11] o la simple comparación de categorías [12]; la necesidad de acompañar indicios sobre trato discriminatorio salarial como pertenencia del trabajador a un grupo de exclusión, como ser raza, género, condición social, ideología, actividad sindical, etcétera, y ponderar el uso del poder de dirección del empleador en lo que hace a las evaluaciones en materia de rendimiento, capacidades, capacitación y potenciales, en tanto no resulten arbitrarias, antojadizas, abusivas ni violatorias de reglas legales de orden público o de raíz constitucional, pues hasta allí llega la libertad y discrecionalidad patronal [13].

**IV. Problemas de aplicación y efectividad del principio-regla igual remuneración por igual valor**

La primera dificultad que aparece a la vista es la diversidad de sistemas de fuentes, supranacionales, constitucionales y legales aplicables y su compatibilización, complementariedad y ejecutividad concreta. De hecho, existe resistencia a entender que el primer sistema es complemento operativo en el Derecho interno. Debe subrayarse la formulación abierta, genérica y programática del principio, lo que obliga a llenarlo de contenido y reglas de aplicación.   
En segundo lugar, si bien el principio aparece ligado a la igualdad entre mano de obra masculina y femenina, como ocurre en el Convenio N° 100 de la OIT, los instrumentos de Naciones Unidas en particular, con un poder normativo global, aunque en dirección compartida con los instrumentos regionales mencionados, ampliaron el concepto hacia al conjunto de trabajadores, con lo que el principio queda visiblemente expandido. Igual indicación debe realizarse respecto de los textos constitucionales, como es el caso de Argentina, que resultan reformados o ampliados por los instrumentos supranacionales. Presenta además, y en tercer término, serios problemas de aplicación práctica por lo que el CEACR de la OIT se plantea la exigencia de que se examine la igualdad en dos niveles: en primer lugar, en lo relativo al empleo (¿se trata de un trabajo de igual valor?), y en segundo lugar, en lo que atañe a la remuneración percibida (¿es igual la remuneración?). Y agrega: "Para poder aplicar el Convenio de manera íntegra es imprescindible tener en cuenta ambos aspectos. A fin de determinar si se trata de un trabajo de igual valor, será necesario aplicar un método determinado de medición y comparación del *valor relativo* de los diversos empleos, por lo general a través de una evaluación objetiva del puesto de trabajo. Una vez que se haya establecido un marco para la igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor, la garantía de su aplicación efectiva, inclusive a través de medidas proactivas, se lleva a cabo a través de un proceso continuo" [14].   
Entre las dificultades generales de efectividad del principio, en cuarto sitio, se detectan los alcances concretos del principio en la negociación colectiva que tiene a su cargo usualmente la fijación de salarios y su naturaleza igualitaria en el sentido analizado. Si bien existen, la aplicación de salarios mínimos, el sistema de negociación colectiva es, por naturaleza, desarticulado y refleja las relaciones de poder, de nivel económico y tradición e historial negocial de cada sector. La autonomía colectiva puede ser un elemento facilitador o impeditivo de la aplicación del principio para incidir en lo acordado por las partes igualando niveles o pautas salariales. El establecimiento de contenidos necesarios puede inducir u obligar a la adopción en convenios colectivos de cláusulas relativas a la igualdad de remuneración entre mujeres y hombres, se vede la discriminación salarial y la nulidad de los acuerdos que contravengan el principio de igualdad de remuneración. De todos modos, estas técnicas no son a veces bienvenidas por los actores sociales por el temor a una limitación de la autonomía colectiva.   
En quinto puesto, otros escollos son las diferencias salariales entre las mujeres y los hombres. No se encuentra plasmada (confesada) en leyes o convenios colectivos. Pero la realidad la denuncia, especialmente en sectores de menores ingresos por multiciplicidad de factores culturales, de formación profesional, cargas de familia, los estereotipos y los prejuicios relacionados con el trabajo de las mujeres; los métodos tradicionales de evaluación de los empleos concebidos en función de las exigencias de los empleos masculinos y el menor poder de negociación de las trabajadoras, que suelen estar menos afiliadas a sindicatos y ocupan de manera desproporcionada empleos precarios [15].   
Finalmente, el Convenio N° 100 es de aplicación general, pero otro factor de discriminación reside en la exclusión del ámbito del Derecho Laboral y de la negociación colectiva de determinados sectores laborales o su contención dentro de ese ámbito con condiciones aminoradas como ocurre en muchos países con los trabajadores domésticos, y ocurría en Argentina hasta la puesta en vigencia del actual régimen estatutario. Similar situación se verifica en los de trabajadores informales, de la economía popular o autoempleados y sectores de empleados públicos y de fuerzas de seguridad. La extensión o adaptación del Derecho del Trabajo a los sectores de trabajadores que no se encuentran en relación de dependencia, y que representan un 60 por ciento del total de trabajadores, es un desafío actual [16].

**V. ¿Qué se entiende por "trabajo de igual valor"?**

Podría continuarse con otros elementos que frenan o ralentizan la aplicación del principio, pero es necesario detenerse en lo que la OIT califica como "la piedra angular" de la aplicación del Convenio, es decir, el concepto de "trabajo de igual valor" [17]: "es fundamental para acabar con la segregación laboral por motivos de sexo en el mercado de trabajo, un problema que afecta a casi todos los países, ya que permite un amplio ámbito de comparación, que incluye pero va más allá de la igualdad de remuneración por un trabajo 'igual', el 'mismo' o 'similar', y también engloba trabajos que son de una naturaleza absolutamente diferente pero que sin embargo son de igual valor".   
La CEACR recuerda que la insistencia en factores como "condiciones iguales de trabajo, de calificaciones y de rendimiento" puede servir como pretexto para pagar salarios inferiores a las trabajadoras. Si bien factores como las calificaciones, la responsabilidad, el esfuerzo y las condiciones de trabajo son claramente pertinentes para determinar el valor de un trabajo, cuando se comparan dos trabajos no es necesario que el valor sea idéntico respecto de cada uno de los factores ya que la determinación del valor ha de contemplar el valor global del trabajo cuando se tienen en cuenta todos los factores.   
Se agrega: "Si bien en el Convenio no se define el término 'valor', éste se refiere al valor de un trabajo a efectos del cálculo de la remuneración. En el contexto del Convenio, el término 'valor' implica que se debería utilizar otro medio, además de las fuerzas del mercado, para garantizar la aplicación del principio, dado que las fuerzas del mercado pueden estar intrínsecamente condicionadas por los prejuicios de género".

**VI. Factores de discriminación**

Con base en estudios precedentes y con respecto al Convenio N° 100, Marie-Thérèse Chicha [18] desarrolla las causas de esas diferencias y ha permitido distinguir dos series de factores. La primera abarca características de las personas y de las empresas en las que trabajan. Cita entre los factores más relevantes:   
a) El nivel de escolaridad y el ámbito de estudio;   
b) la experiencia profesional en el mercado de trabajo y la antigüedad en la empresa o el puesto ocupado;   
c) el número de horas de trabajo;   
d) el tamaño de la empresa y la rama de actividad.   
En la segunda serie de factores, detecta la existencia de diferencias residuales inexplicables entre el salario medio de los hombres y el de las mujeres.   
Posiblemente, existen más elementos que expliquen las diferencias salariales, pero que, según las fuentes que se viene siguiendo, necesitan de un método de relevamiento, sistematización y ponderación de modo general que se sintetiza a continuación. Esta actividad está centrada en la empresa y es tarea de la negociación colectiva general o a nivel de empresa que se aproxima a las causas de las diferencias salariales.

**VII. Métodos de evaluación del valor del trabajo**

El concepto de "igual valor" requiere un método de medición y comparación del valor relativo de los distintos empleos, lo que ha ocupado a la OIT [19]. El artículo 3° del Convenio N° 100 dice:   
"1. Se deberán adoptar medidas para promover la evaluación objetiva del empleo, tomando como base los trabajos que éste entrañe, cuando la índole de dichas medidas facilite la aplicación del presente Convenio.   
"2. Los métodos que se adopten para esta evaluación podrán ser decididos por las autoridades competentes en lo que concierne a la fijación de las tasas de remuneración, o cuando dichas tasas se fijen por contratos colectivos, por las partes contratantes.   
"3. Las diferencias entre las tasas de remuneración que correspondan, independientemente del sexo, a diferencias que resulten de dicha evaluación objetiva de los trabajos que han de efectuarse, no deberán considerarse contrarias al principio de igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor".   
En forma resumida, según la CEACR y el estudio de Chicha [20] se prepone el uso de técnicas adecuadas para la evaluación objetiva del empleo con miras a determinar su valor, mediante la comparación de factores tales como las calificaciones, el esfuerzo, las responsabilidades y las condiciones de trabajo. Explica que la evaluación de las tareas es un procedimiento formal que, por medio del análisis del contenido de los empleos, otorga un valor numérico a cada empleo. Dos empleos que tengan el mismo valor numérico global deberán tener la misma remuneración. Considera que los métodos analíticos de evaluación son los más eficaces a efectos de garantizar la igualdad de género en la determinación de la remuneración. Esos métodos permiten analizar y clasificar los empleos recurriendo a factores objetivos relacionados con los empleos que se desea comparar, como:   
a) Las capacidades y calificaciones;   
b) el esfuerzo;   
c) las responsabilidades, y   
d) las condiciones de trabajo.   
A continuación, esos factores se pueden dividir en subfactores, a fin de garantizar que en cada factor se tengan en cuenta aquellos aspectos típicamente asociados a las mujeres. En lo referente a las capacidades y calificaciones, por ejemplo, están integradas por la formación académica o profesional acreditada por un diploma; experiencia remunerada en el mercado de trabajo; formación no institucionalizada y experiencia en voluntariado. En el caso del esfuerzo, los subfactores deben incluir no sólo el esfuerzo físico, sino también el mental y el emocional; las responsabilidades se amplían más allá de la responsabilidad financiera y de la responsabilidad por los recursos materiales a la responsabilidad por las personas y los recursos humanos.   
Se debe realizar más tarde la ponderación de los factores de evaluación del valor de los empleos consistente en determinar su importancia relativa y asignar a cada uno de ellos un valor numérico. Chicha propone como número de puntos en un total de 1.000 y luego le asigna estos porcentajes para otorgar importancia relativa a los factores indicados: 20% a 35% para las calificaciones; 25% a 40% para las responsabilidades; 15% a 25% para los esfuerzos, y 5% a 15% para las condiciones de trabajo.   
El proceso de evaluación debe concluir con el cálculo de las diferencias salariales entre empleos de igual valor y el pago de los ajustes con el objetivo de igualar la remuneración entre los empleos de igual valor. Para ello se debe analizar la remuneración en sentido más amplio: salario, remuneración variable y ventajas sociales.

**VIII. Conclusión**

Desde lo sustancial, el desarrollo y la incorporación efectiva del principio de "igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor" a las relaciones de trabajo significan un sumamente añejo y, a la vez, paradójicamente actual reto para los derechos humanos laborales. Como se trató de analizar de manera ciertamente genérica, no se trata de un principio simple y de interpretación unívoca, sino que ofrece un conjunto de exigencias metodológicas para arribar a resultados tangibles. De hecho, los procedimientos son complejos y necesitan de medios, conjuntos, alternados o sucesivos, de naturaleza legislativa o autónoma en orden a detectar las discriminaciones salariales, determinación y aplicación de sistemas de nivelación remuneratoria.   
No sólo la legislación, tal vez la palanca de realización del principio, sino los convenios colectivos, los códigos de conducta, los planes de igualdad de remuneración, los consejos de igualdad de remuneración, las guías para la evaluación de la remuneración, los planes de formación en materia de derechos humanos y de formación profesional, los observatorios e investigaciones laborales, la elaboración, aprobación, difusión y aplicación de sistemas de evaluación, el acceso a la tutela administrativa y judicial efectiva, un mayor desarrollo doctrinario y académico, entre otros recursos, contribuirán a ir logrando la progresiva corporización del principio en los lugares de trabajo.   
En realidad, pensándolo bien, todos los derechos fundamentales requieren de similares instrumentos para su efectividad.

|  |  |
| --- | --- |
| **1** | Organización Internacional del Trabajo (OIT), Comité de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones (CEACR), Estudio general sobre los convenios fundamentales relativos a los derechos en el trabajo a la luz de la Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa. "Dar un rostro humano a la globalización", 2008, pdf, Ginebra, 2012, p. 300, y Observación General sobre el Convenio Nº 2007, OIT. |
| **2** | "Considerando, además, que los Estados Partes apoyaron la 'Declaración de la OIT relativa a los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo' (1998), la cual reafirma el compromiso de promoverla y respetarla; considerando que los Estados Partes están comprometidos con las declaraciones, pactos, protocolos y otros tratados que integran el patrimonio jurídico de la Humanidad, entre ellos, la Declaración Universal de los Derechos Humanos (1948), el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (1966), el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (1966), la Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre (1948), la Carta Internacional Americana de Garantías Sociales (1947) y la Carta de la Organización de los Estados Americanos (1948)". |
| **3** | ARESE, César, Crítica de la nueva Declaración Sociolaboral del Mercosur, en Revista de Derecho del Trabajo, La Ley, Buenos Aires, 2015, ps. 2391-2398. |
| **4** | OIT, CEACR, Estudio general... cit., p. 7. |
| **5** | Art. 17: "Prohibición de hacer discriminaciones. Por esta ley se prohíbe cualquier tipo de discriminación entre los trabajadores por motivo de sexo, raza, nacionalidad, religiosos, políticos, gremiales o de edad". Art. 17 bis: "Las desigualdades que creara esta ley a favor de una de las partes, sólo se entenderán como forma de compensar otras que de por sí se dan en la relación". |
| **6** | Después de realizar un completo recorrido sobre las fuentes supranacionales sobre la materia, el voto mayoritario indica: "la interdicción de discriminación y la exigencia internacional de realizar, por parte de los Estados, acciones positivas dirigidas a evitar y sancionar dicha discriminación, deben reflejarse en los órdenes internos en un doble sentido, al menos: el de su legislación, 'de lo cual es un ejemplo la ley 23.592' y, también, el «de la interpretación que de tales leyes hagan los tribunales»" ("Partido Nuevo Triunfo", voto de Carlos S. Fayt, Enrique S. Petracchi, Juan Carlos Maqueda y E. Raúl Zaffaroni, Fallos: 332:433, 439). |
| **7** | CNAT, sala VIII, 4-10-2011, "García Arrebola, Pablo Andrés c/Petrobrás Energía SA s/Despido", BJ OJ CNAT. |
| **8** | CNAT, sala V, 23-12-2011, "Leaño, Edgar Jaime c/Inc. SA s/Despido", BJ OJ CNAT. |
| **9** | CNAT, sala I, 23-2-2012, "V., G. A. c/Comisión Nacional de Regulación del Transporte y otros s/Despido", BJ OJ CNAT. |
| **10** | CNAT, sala X, 23-2-2012, "Domínguez Vallejos, Lidia Yolanda c/Galeno Argentina SA", BJ OJ CNAT: "Cabe considerar discriminatorio el accionar de la demandada ya que no se demostró que el pago de los rubros pretendidos por la accionante haya respondido a razones objetivas por las que se diferenciara a los empleados de la Clínica Trinidad de Palermo con relación a los del Sanatorio Trinidad Mitre, por lo que las diferencias salariales resultan procedentes". |
| **11** | CNAT, sala VIII, 4-10-2011, "García Arrebola, Pablo Andrés c/Petrobrás Energía SA s/Despido", BJ OJ CNAT: "Por ello, y porque no se cuestiona la aptitud del titular de la empresa de abonar remuneraciones diferenciadas, en función de una escala de valores o de merecimientos que, en principio no está sujeta a la intromisión de terceros, sino que lo que se pretende, y ésta es la situación que se da en autos, es impedir que se superen los límites de la irrazonabilidad o la arbitrariedad". |
| **12** | CNAT, sala X, 24-2-2012, "Ávalos, Carlos Gustavo c/Galeno Argentina SA", AR/JUR/2741/2012: "Resulta procedente el reclamo por diferencias salariales interpuesto por un trabajador, en tanto se encuentra acreditado que sufrió un trato discriminatorio en materia salarial al habérsele abonado una remuneración por las tareas que cumplía -en el caso, se desempeñaba como camillero- de manera desigual con otras personas en sus mismas condiciones y circunstancias". |
| **13** | CNAT, sala II, 15-12-2009, "Pollitzer, David Gabriel Alfredo c/First Source Solutions SA s/Despido", ver comentario de Hugo Roberto Mansueti, E. D., Id SAIJ: DACF110037, del 10-6-2010. |
| **14** | OIT, CEACR, Estudio general... cit., p. 293. |
| **15** | OIT, CEACR, Estudio general... cit., p. 300. |
| **16** | La Observación General Nº 23 (2016) sobre el derecho a condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias (art. 7º del PIDESC) del Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales indica: "El Comité es consciente de que los conceptos de trabajo y trabajador han evolucionado desde el momento en el que se redactó el Pacto y actualmente abarcan nuevas categorías, como las de los trabajadores por cuenta propia, los trabajadores del sector informal, los trabajadores agrícolas, los trabajadores refugiados y los trabajadores no remunerados". La OIT marcó una estrategia global para el sector mediante la recomendación sobre la Transición de la economía informal a la economía formal, 2015 (Nº 204) y el documento Perspectivas sociales y del empleo en el mundo 2015. El Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos, Consejo de Derechos Humanos, Informe anual del Alto Comisionado de 17 CEACR, Observación, adopción: 2015, Publicación: 105ª reunión OIT (2016), Panamá; Estudio general de 2012 sobre los convenios fundamentales, párrs. 673 y ss., y Observación General sobre el Convenio Nº 100, 2007, párr. 3. las Naciones Unidas para los Derechos Humanos e informes de la Oficina del Alto Comisionado y del secretario general, promoción y protección de todos los derechos humanos, civiles, políticos, económicos, sociales y culturales, incluido el derecho al desarrollo, Efectividad del derecho al trabajo, del 21-12-2015, propone una serie de medidas destinadas a la extensión del principio de condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias. |
| **17** | CEACR, Observación, adopción: 2015, Publicación: 105ª reunión OIT (2016), Panamá; Estudio general de 2012 sobre los convenios fundamentales, párrs. 673 y ss., y Observación General sobre el Convenio Nº 100, 2007, párr. 3. |
| **18** | CHICHA, Marie-Thérèse, Promoción de la igualdad salarial por medio de una evaluación no sexista de los empleos, Oficina Internacional del Trabajo (OIT), Ginebra, pdf, 2008, |
| **19** | OIT, CEACR, Estudio general... cit., ps. 7 y 313, y Observación General sobre el Convenio Nº 100. |
| **20** | CHICHA, Promoción... cit.; OIT, CEACR, Estudio general... cit., ps. 7 y 313, y Observación General sobre el Convenio Nº 100. |