

# Brecha salarial en Colombia: un estudio comparativo de grupos poblacionales

## **Autores**

Catalina Buitrago  
Andrés García-Suaza  
Iván Daniel Jaramillo Jassir  
Carlos Holguín  
Julieth Rios  
Alexander Sarango Iturralde

**Septiembre 2022**

# Brechas salariales en Colombia: un estudio comparativo de grupos poblacionales

## Principales Resultados

- Teniendo como referencia el salario promedio de asalariados y trabajadores cuenta propia, se realizan comparaciones con diferentes grupos de población encontrando que el salario de los hombres se encuentra cerca al grupo de referencia, a diferencia del grupo de mujeres, hombres trans y mujeres trans, quienes se encuentran por debajo.
- Existe una penalidad en la maternidad dado que, las mujeres con hijos menores a 12 años ganan un salario equivalente a un 80% del grupo de referencia, a diferencia de las que tienen hijos mayores, quienes ganan un salario por encima del grupo de comparación (106%).
- Los grupos con autorreconocimiento étnico, condición de discapacidad y estatus migratorio presentan una marcada brecha salarial respecto al grupo de comparación, del 62,2%, 76,4% y 81,7% respectivamente.
- Analizando otras características del empleo como formalidad y satisfacción laboral, se observa que Las mujeres superan al grupo de referencia en términos de formalidad, mientras que los hombres trans (68,9%) y las mujeres trans (33,6%) se encuentran en niveles inferiores. Sin embargo, las mujeres trans presentan el mayor nivel de satisfacción laboral.
- Hay una brecha acentuada en la formalidad dado que, los grupos con autorreconocimiento étnico, condición de discapacidad y estatus migratorio tienen un porcentaje de formalidad muy bajo en comparación con los grupos de referencia. Sin embargo, la satisfacción laboral de los tres grupos en promedio supera el 94%.
- La estrategia de reproche penal de la violencia y discriminación contra las mujeres y el sistema de presunciones incorporado a la regla a trabajo igual salario igual, debe ser complementada por un sistema de factores de valoración objetivos en concordancia con registros de salarios abiertos que habiliten parámetros de comparación que fundamenten los sistemas de corrección constitucionales y ordinarios.

## Introducción

Desde 2020, se conmemora el 18 de septiembre el Día Internacional de la Igualdad Salarial. La consecución de un mercado laboral inclusivo es un reto de política pública a nivel global. Las marcadas diferencias salariales entre hombres y mujeres, o las barreras de acceso al empleo de grupos de población como discapacitados, motiva la construcción de diagnósticos que permitan determinar el nivel de equidad en el mercado de trabajo. Este informe presenta una visión general de la desigualdad salarial a la que se enfrentan diferentes grupos de población, a lo cual suma una perspectiva multidimensional a través del análisis de variables de calidad del empleo, las cuales constituyen otras brechas que merecen ser estudiadas. En particular, se analiza las diferencias en formalidad y satisfacción en el empleo. Estos datos se ponen en perspectiva del marco legal de equidad para estos grupos de población.

## ¿Quiénes ganan más y menos en Colombia?

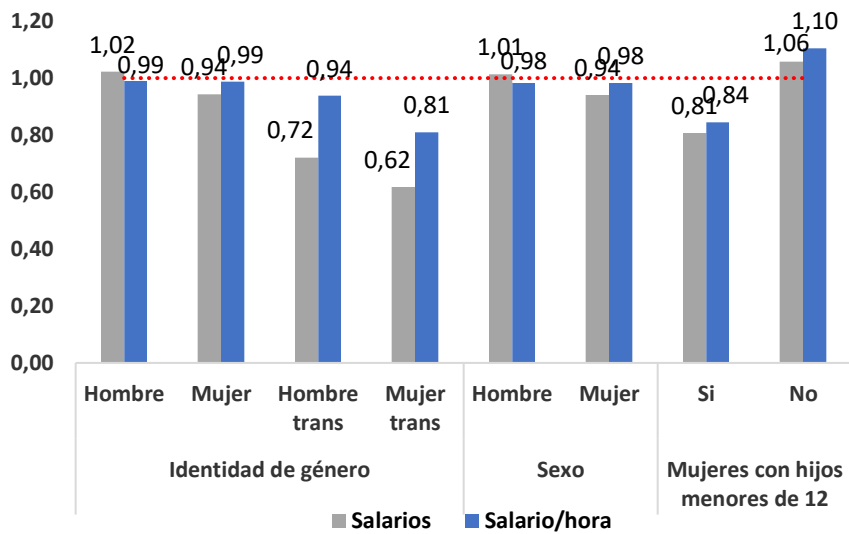
La medición recurrente de brechas en el mercado de trabajo se ha convertido en un parámetro importante para el diagnóstico de las condiciones de trabajo. Estas brechas suelen medirse a través del diferencial de salario o ingreso laboral promedio entre grupos de población. Estas brechas no solo encierran factores asociados a discriminación en el mercado laboral, sino también barreras y diferencias en otros aspectos como acceso a la educación. Es decir, las diferencias salariales pueden explicarse por un proceso de descremación sistemática, pero también por el hecho que los grupos de población difieren en sus niveles de educación, experiencia o habitan en

regiones con marcadas diferencias salariales. En cualquier caso, el diagnóstico de la magnitud de dichas brechas o nivel de desigualdad es informativo para los hacedores de política.

En esta perspectiva, utilizando la Gran Encuesta Integrada de Hogares (GEIH) del primer semestre de 2022, se analiza el nivel de desigualdad salarial entre diferentes grupos de población. Para este análisis se calcula el ratio entre el salario medio de cada grupo y un salario medio de referencia en la economía, que en este caso corresponde al salario promedio de asalariados, cuenta propia y empleadores. Con este análisis es posible identificar los grupos de población que se enfrentan a salario relativamente más bajos respecto al grupo de comparación.

La Figura 1 presenta el ratio tanto en el salario (o ingreso laboral dependiendo de la ocupación) como salario por hora para diferentes grupos de identidad de género y sexo. Es evidente que los hombres se encuentran cerca al grupo de referencia, sin embargo, tanto mujeres como hombres trans y mujeres trans se encuentran por debajo del grupo de comparación. Por ejemplo, una mujer trans obtiene en promedio un 61,8% del salario del grupo de comparación, siendo este el grupo con menores ingresos laborales dentro de los grupos poblacionales estudiados. Finalmente, comparando los salarios entre mujeres con y sin hijos menores de 12 años, se corrobora que existe una penalidad de la maternidad. Aquellas mujeres con hijos obtienen un salario equivalente a un 80% del grupo de referencia y un 84,5% del salario por hora.

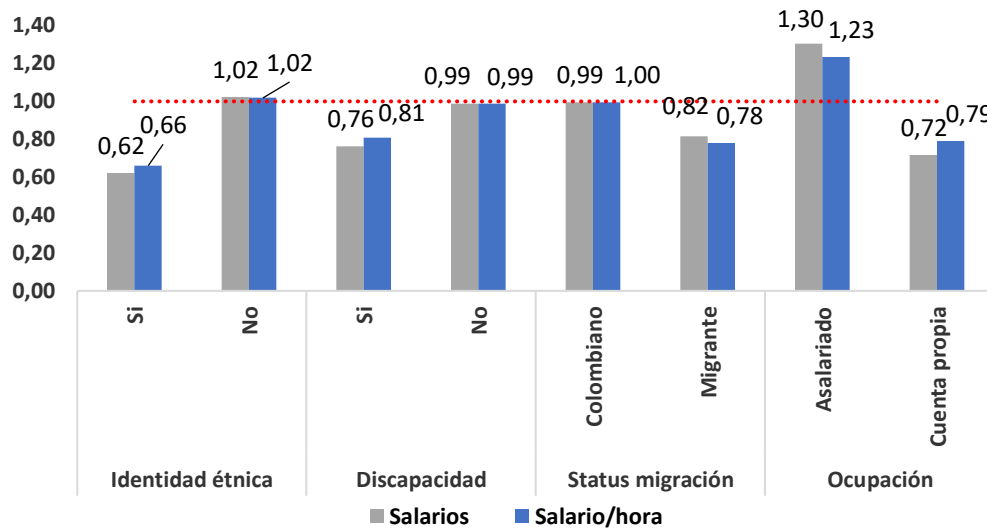
### **Figura 1. Desigualdad salarial con enfoque de género**



Fuente: Cálculo de los autores basado en GEIH 2022

¿Qué ocurre con otros grupos de población? Analizando las diferencias de salario de acuerdo con el autorreconocimiento étnico, condición de discapacidad y estatus migratorio se estima que en todos estos grupos se presenta una marcada brecha respecto al grupo de comparación: trabajadores con autorreconocimiento étnico un 62,2%, trabajadores en condición de discapacidad 76,4%, trabajadores migrantes un 81,7%.

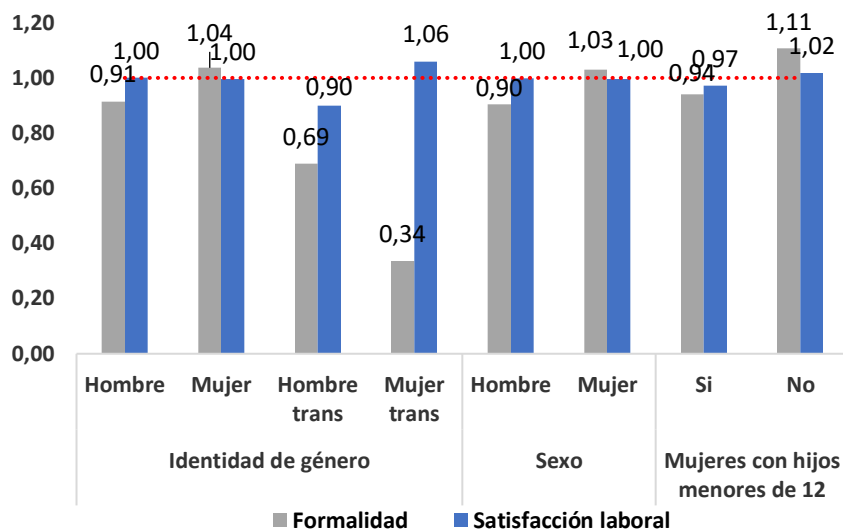
**Figura 2. Desigualdad salarial para diferentes grupos de población**



Fuente: Cálculo de los autores basado en GEIH 2022

Cuando se analizan las diferencias en formalidad según la identidad de género, se evidencia que las mujeres superan al grupo de referencia. Sin embargo, los hombres trans y mujeres trans son las más afectadas con respecto a todos los grupos de estudio porque registran una formalidad del 68,9% y 33,6% respectivamente (Ver Figura 3). A pesar de que solo una tercera parte de las mujeres trans están en la formalidad, estas presentan el mayor nivel de satisfacción laboral de todos los grupos de estudio. Por su parte, las mujeres sin hijos menores de 12 años son las que mayores registros de formalidad tienen con respecto a los demás grupos de referencia y son las más satisfechas, después de las mujeres trans, con su trabajo.

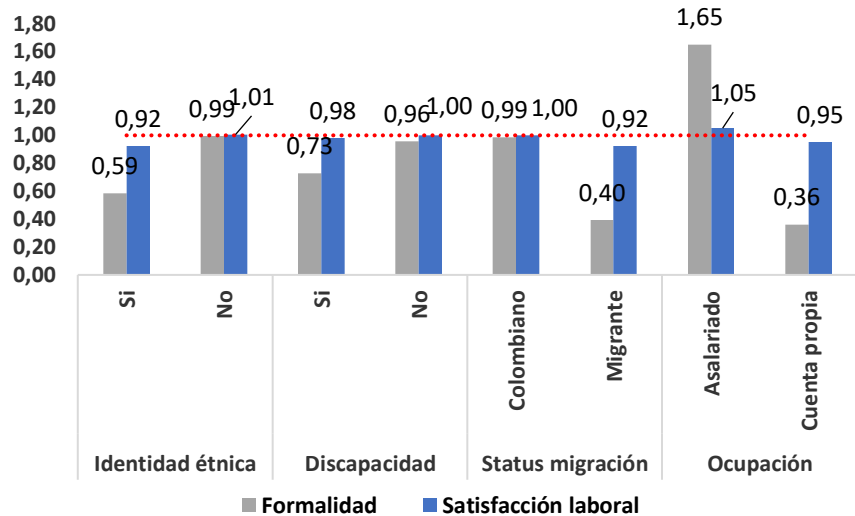
**Figura 3. Diferencias en formalidad y satisfacción laboral con enfoque de género**



Fuente: Cálculo de los autores basado en GEIH 2022

Para los grupos de población con identidad étnica, discapacidad y status migratorio hay una brecha acentuada en los niveles de formalidad al compararlos con los otros grupos de referencia. Por ejemplo, solo el 40% de los migrantes se encuentran en la formalidad, a diferencia de los colombianos que registran un 99%. Lo mismo ocurre para las personas que tienen alguna discapacidad o algún tipo de autorreconocimiento étnico donde sus niveles de formalidad están en 73% y 59% respectivamente. No obstante, a pesar de lo anterior, la satisfacción laboral en estos tres grupos de población, en promedio, supera el 94%.

**Figura 4. Diferencias en formalidad y satisfacción laboral para diferentes grupos de población**



Fuente: Cálculo de los autores basado en GEIH 2022

## El enfoque de equidad salarial en la legislación

La promesa constitucional de igualdad, prevista en el artículo 13 de la Constitución Política, que reconoce la desigualdad fáctica de partida, el rezago respecto de grupos poblacionales cuyo trato diferencial se considera sospechoso y la demanda de acciones afirmativas para el cumplimiento del mandato fundamental. El reconocimiento constitucional del postulado de igualdad se adscribe al marco de intervención global previsto en los Convenios fundamentales 100 y 111 de la Organización Internacional del Trabajo, ratificados el 7 de junio de 1963 y el 4 de marzo de 1969, respectivamente.

En particular, el Convenio 100 sobre igualdad de remuneración, prevé como nociones básicas a partir de las cuales se edifica el proyecto de igualdad salarial global. El principio de igualdad de remuneración en la regulación laboral colombiana se encuentra previsto en el artículo 143 del C.S.T. modificado por la Ley 1496 de 2011 que



incluye un sistema de presunciones, para facilitar el tránsito de efectividad en un contexto en que la evidencia reposa en poder del deudor en forma prevalente.

En el mismo sentido, la Ley 1482 de 2011 incluyó dentro del ámbito de reproche penal las conductas constitutivas de discriminación, sancionando penalmente los “actos de discriminación por razones de raza, etnia, religión, nacionalidad, ideología política o filosófica, sexo u orientación sexual, discapacidad y demás razones de discriminación.”

No obstante, el diseño del sistema de promoción del principio de igualdad salarial genérico, debe incluirse el enfoque diferencial a partir del recurso a los sistemas de regulación destinado a la tutela de grupos poblacionales especialmente vulnerables.

- Género: Ley 1257 de 2011 y Ley 1496 de 2011.

La estrategia de reproche penal de la violencia y discriminación contra las mujeres (Ley 1257 de 2011) y el sistema de presunciones incorporado a la regla a trabajo igual salario igual (Ley 1496 de 2011), debe ser complementada por un sistema de factores de valoración objetivos en concordancia con registros de salarios abiertos que habiliten parámetros de comparación que fundamenten los sistemas de corrección constitucionales y ordinarios.

- Discapacidad: Ley 361 de 1997, Ley 1346 de 2009 y Ley 1618 de 2013.

El enfoque social ordenado en la Convención sobre los Derechos de las Personas con discapacidad (Ley 1346 de 2009) y la Ley Estatutaria de derechos de personas con discapacidad (Ley 1618 de 2013), mantiene carencias en el cumplimiento de la disciplina de remoción de barreras físicas, comunicativas y actitudinales que favorecen la brecha salarial.

Resulta necesario incluir estrategias de ajustes razonables que habiliten el acceso universal a los sistemas de formación para el trabajo y acceso a políticas activas de empleo.

La estrategia de incentivos tributarios para la vinculación laboral en el sector privado (Ley 361 de 1997) y cuotas en el sector público (decreto 2011 de 2017), demanda sistemas de corrección orientados al cierre de brechas salariales.

- Raza: Sentencia Corte Constitucional T-572 de 2017 y Resolución 745 de 2019 Ministerio del Trabajo.

El marco de regulación internacional previsto en la Convención Internacional sobre la eliminación de todas las formas de discriminación racial de 1965, ratificada por la Ley 22 de 1981, enmarca la discriminación racial como: “toda distinción, exclusión, restricción o preferencia basada en motivos de raza, color, linaje u origen nacional o étnico que tenga por objeto o por resultado anular o menoscabar el reconocimiento, goce o ejercicio, en condiciones de igualdad, de los derechos humanos y libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural o en cualquier otra esfera de la vida pública.”

La articulación de la estrategia de reconocimiento de las comunidades negras prevista en la Ley 70 de 1993 y su identidad cultural debe ser complementada para establecer las variables que determinan el trato diferencial que conduce a hipótesis de discriminación por condiciones relacionadas a la etnia y color de piel, de conformidad con la orden constitucional que deriva de la sentencia T-572 de 2017.

- Orientación sexual e identidad de género

Como parte de los principios de Yogyakarta sobre la aplicación de la legislación internacional de derechos humanos en relación con la orientación sexual y la identidad de género de 2007, se incluye la garantía de acceso al trabajo y la igualdad en la remuneración en el principio 12.

- Migrantes (Venezuela): Decreto 216 de 2021 Estatuto Temporal de Protección para Migrantes Venezolanos bajo el Régimen de Protección Temporal.

Los migrantes constituyen un grupo poblacional vulnerable en materia de acceso al sistema laboral formal en función de la regularización de la situación migratoria que presiona a la baja las condiciones de trabajo.