

DICIEMBRE 2010 / N° 27

TEMAS LABORALES

El derecho a ganar lo mismo

Ley 20.348
Igualdad de remuneraciones
entre hombres y mujeres



El derecho a ganar lo mismo

Ley 20.348: Igualdad de remuneraciones entre hombres y mujeres

Helia Henríquez Riquelme
Verónica Riquelme Giagnoni

A la fecha en que este número de Temas Laborales se publique, habrá pasado un año desde la aplicación completa de la Ley 20.348, que modificó el Código del Trabajo afirmando el derecho de no discriminación salarial basada en el género. Es decir, estipulando que a iguales funciones una mujer y un hombre deben ganar el mismo sueldo o salario.

La discusión del tema –ya lugar común a nivel internacional tratándose de equidad– se ha intensificado en los últimos 30 años, en el contexto de una economía mundializada que, si bien ha generado riqueza y prosperidad, al mismo tiempo ha instalado fuertes desigualdades sociales. Este diagnóstico irrefutable reconoce la condición especialmente desmedrada de las mujeres, su mayor dificultad para salir de la pobreza, su débil participación en el mercado laboral y la inequidad existente a la hora del pago por su trabajo.

El presente documento, realizado sobre la base de un estudio más extenso que estará disponible en la página web del Servicio, transita por la realidad de las mujeres en torno al trabajo, la brecha salarial existente entre hombres y mujeres en Chile, la Ley 20.348 sobre equidad salarial y su aplicación concreta durante este año, y muestra la percepción que de su funcionamiento tienen algunos dirigentes sindicales y ejecutivos del sector privado.

Igualmente, indica el papel de la Dirección del Trabajo (DT) en su aplicación y los desafíos que de ello derivan. El Servicio espera que la publicación de este nuevo número de Temas Laborales sea un aporte para la difusión de la ley y una herramienta que facilite su utilización por parte de las trabajadoras.

Esta es una publicación del Departamento de Estudios de la Dirección del Trabajo.

Temas Laborales en: www.dt.gob.cl/

Estudio completo en: www.dt.gob.cl/

Registro de Propiedad Intelectual: 200.691

ISBN: 978-956-xxx-xxx-x

Introducción

Introducción

La remuneración es una dimensión central de las relaciones laborales; y en este punto –clave de toda contratación de trabajo– tanto la realidad mundial como la chilena muestran que, a igual trabajo, existe una distancia entre el salario de los hombres y el de las mujeres.

Se trata de una de las formas más violentas de discriminación, sobre la cual la Organización Internacional del Trabajo (OIT) ha expresado que eliminarla es “*fundamental para alcanzar una igualdad de género genuina y fomentar la equidad social y el trabajo decente*” (OIT, 2003).

En Chile, pese a que nunca fue realmente observado, el principio de equidad salarial entre mujeres y hombres estuvo presente desde las primeras leyes laborales, que datan de mediados de la década del 20 del siglo pasado¹.

Aquellas normas concordaban con la regulación internacional que, ya en el Tratado de Paz de Versalles, del 28 de junio de 1919, planteó el principio de la equidad salarial, el que tuvo un especial reconocimiento en el Preámbulo del Tratado que constituyó la OIT en el año 1944. De ahí en adelante, ha sido reiteradamente planteado por una serie de pactos y convenciones internacionales, muchos de ellos ratificados por Chile, entre los que destacan la Declaración Universal de los Derechos Humanos (1948); Convenio N° 100, de la OIT (1951) el Pacto de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (1966) y la Convención para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (1979).

¹ Hasta 1978 existió en el Código del Trabajo el artículo 35 que señalaba: “En la misma clase de trabajo, el salario del hombre y de la mujer serán iguales.” (Título II, Del Contrato para Obreros).

Hace más de una década, en su propuesta de Trabajo Decente –una de las elaboraciones más interesantes para enfrentar la desigualdad social actual–, la OIT remarcó la existencia de una segregación laboral al trabajar las mujeres en los sectores menos protegidos de la economía. Y señaló también en este documento que la *“segmentación del mercado de trabajo en función del sexo engendra unas diferencias estructurales de salario entre los hombres y las mujeres que son difíciles de tratar con una política laboral tradicional”* (OIT, 1998: p. 10).

Se espera que la Ley 20.348 sea más eficaz para ayudar a eliminar o reducir la discriminación de que son objeto las trabajadoras en materia de remuneración. Pese a sus limitaciones, que implican el desafío de mejorarla, es una respuesta a la demanda que persistentemente plantean las organizaciones de mujeres, y significa una puesta en sintonía con corrientes internacionales de profundización democrática.

La presente publicación examina cómo opera y qué efecto tiene en la práctica esta ley, que fuera discutida durante varios años en el Congreso Nacional, y que hoy es un instrumento a disposición de las mujeres que laboran para hacer efectivo su derecho a no ser discriminadas en la remuneración que obtienen como pago de su trabajo (ver Recuadro 1).

Mujeres y trabajo

Mujeres y trabajo

Actualmente, el aporte de las mujeres al ingreso de los hogares es cada vez más significativo y va de la mano del aumento en la participación en el mercado de trabajo. Esta es una dinámica universal que muestra, a la vez, incrementos significativos de empleo y graves inequidades.

La tasa de participación laboral femenina subió en Chile de 30.9%, en los años 90, al 41.3% en 2009. En los mismos años, el porcentaje en que las mujeres aportan al ingreso del hogar aumentó del 28.7% al 38.6%, mostrando una realidad que, poco a poco, obliga a dejar de lado la tradicional idea de que su participación en el presupuesto familiar es secundaria.

Y no sólo eso. Si hablamos de las jefas de hogar –que hoy lideran un tercio (33.1%) de los hogares– su contribución es la principal y, en ocasiones, la única. La proporción de ellas aumenta a 43.2% en los hogares pobres y al 47.9% –casi a la mitad– en los indigentes, según la Encuesta de Caracterización Social (Casen, 2009) del Mideplan.

Uno de los argumentos planteados en la discusión parlamentaria que llevó a la aprobación de la Ley de Igualdad de Remuneraciones, que analizamos aquí, fue el hecho de que eliminar la brecha de ingresos debido al género implicaría en Chile *“una reducción del 8% de la extrema pobreza, y un aumento del 2% en el ingreso per cápita promedio”*².

La igualdad salarial también aporta beneficios a las empresas: mejora el clima laboral, la gestión del personal y las relaciones laborales, ya que aumenta la impresión de equidad y justicia entre los empleados, los recursos disponibles son aprovechados de mejor manera, incrementa la productividad y la imagen de la empresa se ve también favorecida.

² Sernam, en la presentación del proyecto de ley.

Pese a ello, el informe *La Hora de la Igualdad en el Trabajo* (OIT, 2003) señala que, en general, empleadores y sindicatos tienden a priorizar los montos de las remuneraciones y a minusvalorar la equidad de las mismas.

En materia de políticas públicas nacionales, desde los años 90 la inserción social de las chilenas ha sido materia de diversas iniciativas específicas orienta-

das a disminuir la condición social desmedrada de las mujeres. Entre éstas ha sido prioritario facilitar su ingreso al mercado de trabajo y disminuir la desigualdad de género que allí impera. La brecha salarial es reconocida como grave expresión de esta inequidad y, consecuentemente, han sido diseñadas y puestas en práctica medidas tendientes a reducirla. Pero el avance real ha sido lento³.

Recuadro 1

La Ley 20.348: resguarda el derecho a la igualdad en las remuneraciones

“Queremos que cada mujer sepa que su trabajo, su esfuerzo, su producción, valen lo mismo que el trabajo de su compañero. Queremos que toda trabajadora sepa que toda diferenciación injustificada es un abuso y, por ley, debe ser reparado”, fueron palabras dichas en el acto de promulgación de la Ley 20.348 y que ponían fin a un proceso iniciado en el año 2006 cuando un grupo de diez diputados presentó la moción en el Congreso. La discusión se prolongó por tres años⁴.

Al modificar el Código del Trabajo, principalmente incorporando un nuevo artículo 62 bis a dicho cuerpo legal, la ley:

- **Reconoce a las trabajadoras el derecho a obtener igual salario que sus pares varones cuando ambos realizan el mismo trabajo.** Esta es la disposición de fondo y constituye una obligación de todo empleador. El principio rige también para el sector público y protege a las funcionarias a contrata de la Administración del Estado (art. 62 bis inciso primero del Código del Trabajo y art. 10 inciso cuarto del DFL N° 29 de 2005, respectivamente).
- **Indica que para poder ejercer este derecho, ambos trabajadores –hombre y mujer– deben realizar igual trabajo.**
- **Sin embargo, la ley autoriza a fijar salarios distintos frente al mismo trabajo desarrollado por hombres y mujeres, sin que ello sea discriminatorio.** Para esto indica, a modo de ejemplo, cinco razones no excluyentes: que el varón sea más idóneo, tenga mayor capacidad o más calificación que la trabajadora, que se le haya entregado mayor responsabilidad o que sea más productivo (art. 62 bis). En consecuencia, dichas razones pueden justificar una diferencia y son ejemplares, objetivas y no taxativas.
- **Establece las siguientes medidas específicas para favorecer su cumplimiento:** las empresas con diez trabajadores o más deben disponer un procedimiento interno para atender los reclamos debidos a una infracción por desigualdad salarial (art. 154 número 13); las grandes empresas, de 200 o más empleados, fuera de cumplir con lo anterior, están obligadas a describir los diversos cargos o funciones que existen en la empresa, según sus **características técnicas esenciales**, con el objeto de permitir acreditar la infracción de la obligación legal. Tanto el procedimiento como el registro de los cargos deben ser parte del reglamento interno de orden, higiene y seguridad de las empresas (art. 154 número 6).
- **Determina que el empleador dispone de treinta días contados** desde efectuado el reclamo para dar respuesta escrita y justificada a dicha petición (art. 154 número 2 y 3).
- **Establece que las denuncias ante los tribunales** por infracción al principio que resguarda esta ley deberán ser sometidas al Procedimiento de Tutela Laboral, que contempla el Código del Trabajo, que facilita al trabajador la prueba de la infracción a los derechos fundamentales que reclama y cuyo procedimiento está contemplado en los art. 485 y siguientes de dicho cuerpo legal.

³ Para mayor información al respecto, ver los planes de Igualdad de Oportunidades para las Mujeres 1994-1999, 2000-2010 y 2010-2020.

⁴ Algunos hitos de la historia de la ley: fue promulgada el 2 de junio de 2009 y publicada en el Diario Oficial el 19 de junio de 2009; entró en vigencia el 19 de diciembre de 2009, salvo la exigencia del registro que consigna los cargos o funciones en las empresas de 200 o más trabajadores que empezó a regir el 19 de enero de 2010 (art. transitorio).

Salarios desiguales

Salarios desiguales: qué dice la realidad

La brecha o diferencia salarial de género está presente en todo el mundo, pero su impacto puede variar de un país a otro. Son varios los factores que explican dichas diferencias y entre ellos están la segregación ocupacional y la discriminación de género en los mercados laborales. Otras diferencias son originadas en las características del mercado de trabajo, e incluyen variables como la escolaridad y el grado de formación, la experiencia profesional, la antigüedad en el trabajo, la jornada laboral, el tamaño de la empresa y el sector económico al que pertenece.

Recuadro 2 El juicio contra Wal-Mart

Durante 2001, siete trabajadoras interpusieron una demanda en contra de Wal-Mart, la mayor cadena de comercio minorista de Estados Unidos. Ellas reclamaban que la empresa pagaba menos a las mujeres que a los hombres, en el mismo tipo de trabajos; que sus empleadas recibían menos ascensos y debían esperar más que los empleados para conseguirlos.

Un juzgado certificó el caso como una demanda colectiva, en 2004. En abril de 2010, las trabajadoras ganaron el juicio por discriminación de género en el salario y en la promoción laboral.

La sentencia ha sido calificada de "histórica". Más de un millón de mujeres podrían incluirse en la demanda colectiva, después del dictamen de la Corte, que fue dividido y estrecho. Wal-Mart apeló ante la Corte Suprema de Justicia y está por verse el resultado de dicha acción legal.

Según una denuncia realizada por NOW (*National Organization for Women*) "...a los administradores de las tiendas, responsables del desempeño y resultados, se les incita a repetir que las mujeres pueden recibir ingresos inferiores porque no son quienes sostienen a sus familias... Las mujeres constituyen el 70% de la fuerza laboral de Wal-Mart, de manera que pagarles de 4,5 a 5,6% menos que a sus pares hombres genera ahorros significativos, que se suman al total de utilidades".

Lo que, en general, no varía es que –según dan cuenta las investigaciones– los hombres ganan más que las mujeres en cualquier grupo de edad, nivel de educación, tipo de empleo, categoría ocupacional –cuenta propia, empleador o empleado–, y tanto en empresas grandes como pequeñas.

Aunque resulta muy difícil comparar la diferencia salarial entre hombres y mujeres en diferentes países, debido a las distintas formas de medición y, en ocasiones, por la ausencia de información, la brecha promedio a nivel mundial está estimada, en promedio, en un 15,6% y oscilaría entre un 30% y un 10%

(OIT, 2008). La brecha salarial en Europa entre hombres y mujeres es de 17% y se ha calculado que una mujer debe trabajar un mes y 22 días más en un año para ganar lo mismo que un hombre en igual período. En América Latina, el salario promedio por hora trabajada por la mujer (excluido el servicio doméstico) equivalía al 91% del salario promedio del hombre (OIT, 2001).

Es cierto que la disparidad de remuneraciones entre hombres y mujeres ha sido reducida en casi todos los países –y también en Chile–, pero las diferencias persisten y siguen siendo apreciables.

Recuadro 3 Iniciativas de trabajadores a nivel internacional

En el mundo, en los últimos años, los sindicatos de países tan diversos como Estados Unidos, Nueva Zelanda, Uganda o Canadá, así como organizaciones sectoriales, han realizado importantes campañas respecto de la equidad salarial.

Una de ellas fue la llevada a cabo por la Internacional de la Educación, que representa **a más de treinta millones de docentes y trabajadores y trabajadoras de la educación –desde la preescolar a la universitaria– de 173 países y territorios.**

La *Campaña Mundial para Promover la Igualdad de Remuneraciones*, dirigida a quienes están a cargo de la docencia –profesión tradicionalmente femenina y a menudo menos remunerada que otras desempeñadas por hombres– fue iniciada en 2007 y tuvo como eslogan la frase **¡Remuneración equitativa ya!**

Su convocatoria señalaba: *“¡La equidad de remuneración es un derecho humano fundamental! Cuando las mujeres reciben una retribución inferior a la de los hombres por un trabajo de igual valor se violan los principios fundamentales de la justicia en el trabajo. La equidad de remuneración promueve la libertad, la dignidad y el bienestar de las familias y las comunidades”.*

La situación chilena

La situación chilena

“En mi empresa se discrimina a las mujeres. Por ejemplo, el caso de la jefa de ingeniería, actualmente es una mujer que recibe un menor salario que su antecesor, que era hombre. El gerente de Recursos Humanos lo justifica por la gran cantidad de hijos que ella tiene, y continuas licencias maternales, lo cual implica que no se ha dedicado del todo a su trabajo”

(Dirigente sindical área de la ingeniería).

Utilizando los datos de la Encuesta de Empleo de la Universidad de Chile, el último informe del Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD 2010) señala que en los años 60 las chilenas ganaban, en promedio, la mitad de lo que obtenían los hombres.

Esta amplia brecha ha ido reduciéndose, según la tendencia confirmada por diversos análisis realizados en las últimas décadas. En los datos de la encuesta Casen (Mideplan) la brecha de género en cuanto al ingreso promedio por hora de asalariados era de 20,1%, en 1990 y había bajado a 15,8% en 2009. Por su parte, la Encuesta Suplementaria de Ingresos (INE) mostró que en el trimestre octubre-diciembre de 2009 la brecha de los salarios entre hombres y mujeres, calculada según los ingresos promedios mensuales, era de 12,7%.

Al desagregar la información por nivel de estudio, las cifras demuestran que –al igual que en otros países– la brecha entre ingresos promedio por hora de hombres y mujeres aumenta en la medida en que lo hace el nivel educacional. Así, entre asalariados y asalariadas con educación universitaria y de postgrado supera el 35%, mientras que en el segmento con educación básica o primaria, solo alcanza al 13,9%.

**Proporción relativa del ingreso y brecha salarial
por hora promedio de la ocupación principal de las mujeres asalariadas respecto
de los hombres asalariados, según nivel educacional**

Nivel educacional	Proporción relativa	Brecha salarial
Educación Básica o Primaria	86,1%	-13,9%
Humanidades o Educación Media Científico-Humanista	79,5%	-20,5%
Educación Media Técnica Profesional	83,5%	-16,5%
Centro de Formación Técnica incompleta (sin título)	67,3%	-32,7%
Centro de Formación Técnica completa (con título)	74,2%	-25,8%
Instituto Profesional incompleto (sin título)	72,6%	-27,4%
Instituto Profesional completo (con título)	71,3%	-28,7%
Educación Universitaria incompleta (sin título)	77,5%	-22,5%
Educación Universitaria completa (con título)	64,6%	-35,4%
Universitaria de Postgrado	62,6%	-37,4%
Total	84,2%	15,8%

Fuente: Elaboración propia, sobre la base de datos de la Encuesta Casen 2009, Mideplan.

Nota: El cálculo incluye empleados/as y obreros/as de los sectores público y privado, así como servicio doméstico. Está excluido el personal de las FF.AA. y de Orden.

Otro aspecto en el que coinciden los estudios es que la brecha entre remuneraciones aumenta al subir el nivel de ingresos. Para Chile, la encuesta Casen deja ver que, entre 1990 y 2009 –es decir, en un periodo de casi 20 años– esta diferencia se redujo de manera

general, pero permaneció más amplia en los sectores de mayores ingresos, siendo muy escasa en el primer quintil de ingreso autónomo del hogar, que refleja la realidad de las familias más pobres del país.

**Proporción relativa del ingreso por hora promedio de la ocupación principal
de las mujeres asalariadas respecto de los hombres asalariados,
según quintil de ingreso autónomo del hogar**

Quintil de ingreso autónomo	1990	2009
	Proporción relativa	Proporción relativa
I	80,6%	92,2%
II	76,3%	86,5%
III	78,9%	84,2%
IV	81,5%	83,4%
V	58,6%	70,5%

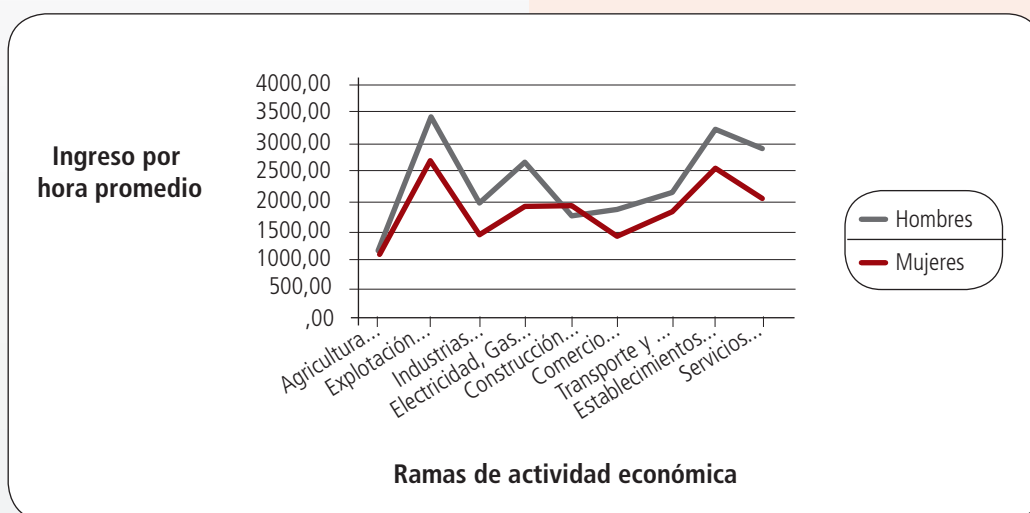
Fuente: Elaboración propia a partir de bases de datos de las encuestas Casen 1990 y 2009, Mideplan.

Nota: El cálculo incluye a los empleados y obreros de los sectores público y privado y al servicio doméstico puertas afuera (el servicio doméstico puertas adentro está excluido, ya que no se le imputa quintil de ingreso). Se excluye del cálculo a las FF.AA. y de Orden.

Por otra parte, y como muestra el gráfico siguiente, la brecha salarial varía significativamente entre las distintas ramas de producción, siendo más amplia (28.5%) en el sector de Servicios Comunes y Sociales, rama de alto empleo y donde existe una importante participación de mujeres. Le sigue el sector de Electricidad, Gas y Agua (27,2%), que tiene muy

bajo empleo y, en tercer lugar, se ubica el Comercio (24,7%), que concentra también una alta proporción de mujeres. Solo en el sector de la Construcción la diferencia de ingresos es levemente favorable a las trabajadoras, pero ellas representan un porcentaje muy bajo de la plantilla de este sector y, generalmente, ocupan puestos administrativos y profesionales.

Ingreso por hora promedio de la ocupación principal de mujeres y hombres asalariados, según rama de actividad



Fuente: Casen 2009, Mideplan.

Proporción relativa del ingreso por hora promedio de la ocupación principal de las mujeres asalariadas respecto de los hombres asalariados, según grupo ocupacional

Grupo ocupacional	Proporción relativa
Miembros del Poder Ejecutivo y de los cuerpos legislativos y directivos de empresas públicas y privadas	70,2%
Profesionales, científicos e intelectuales	63,6%
Técnicos y profesionales de nivel medio	69,5%
Empleados de oficina	73,0%
Trabajadores de los servicios y vendedores de comercio y mercados	84,8%
Agricultores y trabajadores calificados agropecuarios y pesqueros	87,8%
Oficiales, operarios y artesanos de artes mecánicas y otros oficios	78,1%
Operadores y montadores de instalaciones y maquinarias	69,9%
Trabajadores no calificados	89,1%

Fuente: Casen 2009, Mideplan.

Nota: El cálculo incluye a los empleados y obreros de los sectores público y privado y al servicio doméstico. Están excluidas del cálculo las FF.AA. y de Orden.

Coherentemente con los datos que muestran la brecha según el nivel educacional, las cifras dejan ver que la mayor diferencia de ingresos existe en el grupo de trabajadores/as más calificados: 36,4% en profesionales, científicos e intelectuales, y 30,5% entre los técnicos y profesionales de nivel medio. En trabajadores no calificados, en cambio, la brecha de ingresos por hora promedio es bastante más baja, llegando sólo al 10,9%.

Los testimonios de los actores laborales entrevistados reafirman el hecho de que las mayores diferencias ocurren en los niveles ejecutivos de las empresas: *“En los cargos que son bajos, no hay mucha diferencia entre sueldos de hombres y mujeres, por decir, los cajeros. En los cargos donde sí se ven diferencias de sueldo es en los altos, entre profesionales y gerenciales. Ahí ya se ve la diferencia...”*. (Dirigenta sindical, sector bancario).

Recuadro 4 Hay que tener en cuenta que...

- *“La discriminación en materia remuneracional tiene lugar cuando el criterio de determinación del salario no es la naturaleza del trabajo que se realiza sino el sexo, el color de la piel o cualquier otro atributo personal de la persona que lo realiza”* (La Hora de la Igualdad en el Trabajo. OIT, 2003).
- Es necesario distinguir la desigualdad salarial que expresa la discriminación por género de aquella que pueden generar tanto las características de la persona como su nivel educacional, calificación y antigüedad, entre otras.
- Las desigualdades dentro de los grupos revelan que, en determinados sectores u ocupaciones, niveles de pensiones o grupos de mujeres con ciertas cualificaciones, ellas reciben –generalmente– remuneraciones más bajas que los hombres. La discriminación explica estas diferencias.
- Aquellos sistemas de salarios basados en la productividad y el desempeño del trabajador, y no en la naturaleza de la labor, hacen más difícil lograr la igualdad de las remuneraciones.
- Los complementos salariales no suelen ser distribuidos equitativamente.
- La disparidad de ingresos ha venido reduciéndose en muchas partes del mundo; pero continúa siendo significativa.
- La eliminación de la discriminación en la remuneración es fundamental para alcanzar una igualdad de género genuina y fomentar la equidad social y el trabajo decente.
- Diversos estudios en Brasil, México, Argentina, Uruguay y Chile cuestionan la idea tan difundida que considera más costoso contratar a una mujer que a un hombre⁵.
- La igualdad en las remuneraciones es un tema menos valorizado que otros por sindicatos y por empleadores. Por ejemplo, suelen tener más importancia el monto de la remuneración o la expansión del empleo.
- Pese a ello, la igualdad de remuneraciones es una preocupación que va en aumento y hay organizaciones que proponen sea incluida como criterio en las negociaciones colectivas.

⁵ Abramo L. y Todaro R. *Cuestionando un mito: costos laborales de hombres y mujeres en América Latina*. OIT, 2002.

La aplicación

La aplicación de la ley

“El reglamento o el mecanismo para que los trabajadores que se vean afectados en materia de remuneraciones por la ley puedan hacer el reclamo, la mayoría de los empresarios lo ha hecho a través de circulares o ya lo han implementado en el reglamento interno. Lo que no han hecho es la descripción de cargos”
(Dirigente sindical de una de las grandes tiendas nacionales).

Para aquellas empresas que tengan diez trabajadores o más, el reglamento interno de orden, higiene y seguridad es un instrumento de la mayor importancia para la eficacia de la Ley 20.348 sobre equidad salarial, ya que deben consignar allí el **procedimiento obligatorio** por medio del cual una trabajadora, que sienta vulnerado su derecho de igualdad salarial, puede plantear internamente el reclamo.

Este primer paso es fundamental, antes de llevar su caso a la Inspección del Trabajo o su demanda a los Tribunales de Justicia.

La ley también obliga a las empresas de 200 o más trabajadores/as, a **describir los diversos cargos y sus funciones**.

Como su nombre lo indica, el reglamento interno de orden, higiene y seguridad –según el inciso 1º del artículo 153 del Código del Trabajo– contiene *“las obligaciones y prohibiciones a que deben sujetarse los trabajadores en relación con sus labores, permanencia y vida en las dependencias de la respectiva empresa o establecimiento”*.

El sello disciplinario del reglamento interno hace dudar a algunos entrevistados sobre lo adecuado que es insertar en este mismo cuerpo las normas señaladas, que buscan un diálogo, un entendimiento. Pero hay otras opiniones en sentido contrario, que ven esta inclusión como la posibilidad de contribuir a la creación de espacios de intercambio en temas que hasta ahora han sido resueltos de manera más unilateral por la empresa, como el del salario.

Las empresas han tardado en cumplir estas obligaciones, especialmente aquella sobre la descripción de cargos. Una encuesta realizada en la región de Magallanes, durante septiembre de 2010 entre las empresas de 200 o más trabajadores, mostró que sólo el 15,4% había cumplido esta exigencia legal; el 46,1% estaba elaborando el registro que consigna cargos y funciones y el 38,5% manifestó que, debido a ser parte de un *holding*, las modificaciones al reglamento interno eran centralizadas.

Recuadro 5

Lo que saben los actores sobre la ley

Entrevistas realizadas en el contexto de este estudio indican un conocimiento dispar de la ley entre los dirigentes sindicales.

“¿En qué consiste esta ley?... Sabemos lo que hay en las noticias, en los diarios. Entiendo que es igualar los sueldos de la mujer hacia los hombres, siempre que sea en el mismo cargo” (Dirigenta sindical sector grandes tiendas).

“Esta ley no la conozco mucho, pero tengo más o menos una idea. Me recuerdo que el banco sacó una nota hace un par de meses atrás donde habla de la igualdad de sueldos, pero dentro de las funciones; o sea, digamos dentro de una función, entre hombre y mujer...” (Dirigenta sindical sector bancario).

“¿Qué ley es ésta? No lo recuerdo, pero lo voy a dejar anotado; igual me gustaría contestar con más sustento” (Representante área de Recursos Humanos, sector bancario).

“La Ley 20.348, comenzó a regir este año y nuestras dirigentas mujeres fueron invitadas al lanzamiento de esta ley; eso fue en La Moneda. Posteriormente, el banco... aplicó las normas legales y, en definitiva, ya se introdujo la modificación al Reglamento de Orden y Seguridad, donde debieran estar todas estas comunicaciones de igualdad de renta y sueldo” (Dirigente sindical sector bancario).

“En nuestra tienda el Reglamento Interno no ha tenido cambios, pero es del pasado, lo cambiaron para la ley de acoso sexual, pero no lo han vuelto a hacer” (Dirigenta sindical sector grandes tiendas).

Los pasos que establece la Ley 20.348

Una trabajadora que cree o sabe que su salario es inferior al de un trabajador hombre que desempeña un trabajo igual al suyo en la misma empresa, tiene derecho a reclamar. El esquema describe el procedimiento que debe seguir.

La ley establece el principio de igualdad de remuneraciones entre mujeres y hombres que desarrollen el mismo trabajo. Todos/as los/as empleadores/as deben respetar este principio.

Todas las empresas están sujetas a esta ley

Las empresas que estén obligadas por la ley laboral a contar con un reglamento interno de orden, higiene y seguridad (aquellas que cuentan con 10 o más trabajadores permanentes, según Art.153 del Código del Trabajo) deben necesariamente contemplar allí un procedimiento de reclamos.

Además de esto, las que tengan 200 o más trabajadores/as deben incluir en el reglamento interno la descripción de cargos y funciones y sus características técnicas esenciales.

La ley modifica el Estatuto Administrativo del Estado, instalando el principio de igualdad de remuneraciones para el personal a contrata.

En caso de desigualdad salarial
(menos sueldo a igual trabajo que un hombre)

Procedimiento



Trabajadora

Reclamo

- Debe ser enviado a la empresa por escrito y contener la justificación que lo avale.

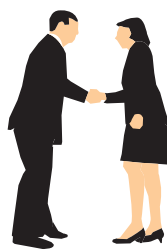
Empresa

Respuesta del empleador/a

- Debe ser por escrito y debidamente justificada
- Debe ser entregada, a más tardar, 30 días después de presentado el reclamo



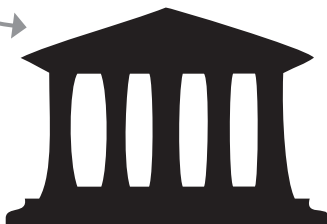
Trabajadora



La inequidad es resuelta

Empresa

Si la trabajadora considera que la respuesta no es satisfactoria puede recurrir a la Inspección del Trabajo (IT) que buscará llegar a acuerdo por la vía de la mediación. De no lograrlo, pasará la demanda a Tribunales. Sin embargo, la trabajadora puede recurrir directamente a Tribunales sin pasar por la IT. Las denuncias también pueden ser interpuestas por los sindicatos.



El empleador, bajo sanción de multa, debe adoptar medidas para reparar la discriminación. En el caso de las empleadas públicas, deben recurrir a la Contraloría.

La actuación

La actuación que le corresponde a la Dirección del Trabajo

Diversas son las acciones que este Servicio debe –o puede– realizar con respecto a las leyes laborales en general y a ésta, en particular.

Emitir dictámenes

La Dirección del Trabajo emite dictámenes; esto es, pronunciamientos para fijar el sentido y alcance de las leyes laborales, ya sea en respuesta a consultas que los interesados hacen o por propia decisión.

Sobre la ley de equidad salarial –entre septiembre de 2009 y hasta la fecha– han sido elaborados, al menos, cinco dictámenes que aclaran importantes dudas sobre su aplicación concreta⁶.

Entre las cuestiones más relevantes que los dictámenes han señalado están las siguientes:

- **La Ley 20.348 sólo se refiere a la igualdad de remuneraciones entre hombres y mujeres y nada dice de las diferencias entre personas del mismo sexo.**

Este criterio ha sido confirmado en el Dictamen 1187/018 emitido por la Dirección del Trabajo.

⁶ Ver dictámenes: 3713/052 del 15/09/2009; 4910/065 del 03/12/2009; 1019/012 del 05/03/2010; 1187/018 del 10/03/2010 y 4930/086 del 16/11/2010.

La ley tampoco considera otras causas de desigualdad en la remuneración, como la afiliación sindical, que ha sido base de denuncias ante una Inspección del Trabajo invocando esta ley. Es preciso tener presente que el ordenamiento jurídico contempla, en forma más amplia, otros procedimientos frente a conductas discriminatorias en el trabajo, a los que pueden recurrir trabajadores del mismo sexo.

- **Es posible asignar remuneraciones distintas frente a iguales funciones desempeñadas por un hombre y una mujer, en la medida que estén fundadas en criterios objetivos.** *“Este precepto reconoce de esta forma, la posibilidad de que ante iguales funciones desempeñadas por un hombre y una mujer, pueda asignarse remuneraciones distintas, fundándose en criterios objetivos, como pueden ser la aptitud, el talento o la cualidad de que disponga el trabajador para desempeñarse en una determinada labor, el cuidado, atención y esmero que coloque en su trabajo, el rendimiento que tenga en él, etc.* (Dictamen 1187/018 y Dictamen 4930/086, que cita al primero).
- **El reglamento interno constituye un instrumento fundamental para el cumplimiento de la Ley 20.348.** Lo anterior, atendido a que deberá contener:

i) El procedimiento a que serán sometidos los reclamos relativos a infracciones al artículo 62 bis.

Como ya fue dicho, el reclamo de la trabajadora por contravención al principio de igualdad de remuneraciones por razones de género debe ser realizado de acuerdo al procedimiento que, para tales efectos, haya establecido el reglamento interno de la empresa.

El reclamo y la respuesta del empleador deberán constar por escrito y estar debidamente fundados, recayendo en el empleador la obli-

gación de responder dentro del plazo de 30 días desde efectuado el reclamo.

Este paso es imprescindible **para poder recurrir a los Tribunales de Justicia e iniciar el procedimiento de Tutela Laboral**⁷.

En caso que, de acuerdo a la ley, los empleadores no tengan la obligación de contar con un reglamento interno, nada impide que igualmente lo contemplen; pero, **si no incorpora un procedimiento** para accionar en estos casos, de infringirse el principio de igualdad de remuneraciones la trabajadora **debería recurrir directamente a los Tribunales de Justicia** (Dictamen 4910/065, Dictamen 1187/018).

Para incorporar al reglamento interno las nuevas disposiciones que exige la Ley 20.348 no es necesario elaborar un nuevo reglamento. El empleador puede hacer un documento modificatorio de dicho instrumento, cumpliendo con las medidas de publicidad correspondientes y haciendo entrega de copia del mismo a los trabajadores y a todos quienes corresponda (Dictamen 3713/052).

ii) La descripción de los cargos, en el caso de las empresas con 200 o más trabajadores⁸.

La exigencia de describir los diversos cargos de la empresa es el punto de la ley que ha generado más dudas, entre otras cosas por el alcance de la expresión *“características técnicas esenciales”*, que utiliza para indicar

⁷ En el marco de la nueva Justicia Laboral, los diferentes procedimientos incluyen asistencia jurídica y representación especializada para los trabajadores de menores recursos. Ver las direcciones de las oficinas de defensa laboral en: www.minjusticia.cl/laboral/oficinas.php

⁸ El Dictamen 3713/052 invoca la historia de la ley y diversas intervenciones de autoridades y especialistas durante su tramitación, quienes plantearon que *“la no discriminación de género en materia remuneracional también amerita una regulación reglamentaria, como acontece con muchas otras materias”*, y señalan la necesidad de la existencia de *“un instrumento que proporcione un parámetro más o menos objetivo que permita evaluar las características de los distintos cargos”*.

la forma como deben describirse los cargos. Este concepto ha sido aclarado por la Dirección del Trabajo: debe entenderse que se trata de *“aquellos distintivos, que son propios, exclusivos, permanentes e invariables del cargo o función a realizar y que permiten diferenciarlo de otras tareas que corresponda ejecutar al interior de la empresa”* (Dictamen 1187/018).

Fiscalizar por iniciativa propia o por petición

La Dirección del Trabajo puede evaluar –por iniciativa propia– los incumplimientos a la ley, ya sean de fondo o forma, incluyéndolos en un programa de fiscalización o en otra actuación similar.

Una circular reciente del Servicio fija orientaciones para hacer esta fiscalización, indicando que la revisión jurídica estará orientada, preferentemente, hacia los reglamentos internos que hayan sido impugnados por los delegados del personal, trabajadores u organizaciones sindicales de la respectiva empresa, así como de aquellos respecto de los cuales los fiscalizadores hubieren detectado ilegalidades o presentasen dudas que justifiquen dicha revisión. Esta instrucción, sin embargo, no es absoluta y puede justificarse el estudio de un reglamento interno fuera de estas situaciones.

La indagación podría estar dirigida a uno o más sectores (aquellos en que el empleo es más feminizado, por ejemplo) y utilizar métodos menos costosos que la fiscalización clásica (encuestas vía internet, por señalar alguno).

Una actuación de este estilo fue desarrollada en una Dirección Regional del Trabajo, que envió una copia de la Ley 20.348 a todas las empresas registradas y con 200 o más trabajadores. Implementando otra estrategia, una inspección de la Región Metropolitana ha

venido revisando el cumplimiento formal de la obligación de modificar los reglamentos internos, en todos aquellos que, cotidianamente y en una cantidad promedio entre diez a doce, llegan al Servicio.

Por otra parte, la Dirección del Trabajo debe pronunciarse ante las denuncias e impugnaciones de los trabajadores relativas al incumplimiento de las empresas frente las obligaciones de modificar su reglamento interno.

Como fue dicho, las empresas deben fijar un procedimiento para tramitar y resolver internamente los reclamos por discriminación salarial, y las grandes empresas integrar un registro de cargos o funciones.

Es, por tanto, parte de los deberes del Servicio fiscalizar que estas modificaciones sean efectivamente realizadas por las empresas a las que les corresponde.

La actuación de la Dirección del Trabajo va más allá de fiscalizar la inclusión de las materias obligadas por la ley: en un caso específico, el sindicato de una empresa de comunicaciones impugnó ante el Servicio la descripción de los cargos que hizo la entidad.

La Dirección del Trabajo y el fondo del reclamo

Si una trabajadora ha seguido el procedimiento interno definido en su empresa y no ha recibido respuesta, o ésta ha sido insatisfactoria para ella, puede recurrir a la Inspección del Trabajo, la que deberá fiscalizar la denuncia.

Los indicios de discriminación salarial que la trabajadora alegue y que el fiscalizador constate serán consignados en un informe de investigación. El paso siguiente es que un abogado/a de la Dirección del Trabajo informe el caso, concluyendo que hay o no indicios de vulneración de derechos fundamentales. En caso de haberlos, le corresponde a la Inspección del Trabajo llevar a cabo una mediación entre

las partes exigida por la ley⁹, buscando agotar las posibilidades de corrección a las infracciones constatadas.

De no llegar a acuerdo en la mediación, la Inspección debe denunciar la infracción a los Tribunales del Trabajo, donde será iniciado el procedimiento especial de Tutela Laboral. La trabajadora y/o la organización sindical pueden hacerse parte en el juicio. La trabajadora tiene derecho a defensa gratuita gracias a la acción de la Defensoría Laboral. El caso es resuelto por la conciliación judicial o la sentencia del tribunal.

Sin embargo, la actuación de la Inspección del Trabajo no es indispensable: una trabajadora que no recibe respuesta positiva en su empresa con respecto a su queja sobre discriminación salarial, puede concurrir directamente a los Tribunales del Trabajo, ya sea en forma individual o representada por su sindicato.

Por otra parte, a requerimiento del tribunal, la Inspección deberá emitir un informe acerca de los hechos denunciados y podrá, asimismo, hacerse parte en el proceso (Artículo 486, inciso 4º del Código del Trabajo).

⁹ Ver Orden de Servicio N° 09 del 31 de diciembre de 2008, que imparte instrucciones sobre el procedimiento administrativo en caso de denuncia por vulneración de derechos fundamentales.

Casos de aplicación

Casos de aplicación de la ley de igualdad de remuneraciones

Hasta el mes de octubre de 2010 había sido recibida poco más de una decena de denuncias, reclamos y consultas a propósito de la ley. A partir del análisis de cada uno de ellos es posible establecer algunas conclusiones, aunque los **casos son diversos**; y, por tanto, **las actuaciones de la DT, también.**

En algunos, la trabajadora no había seguido el procedimiento establecido en el reglamento de la empresa, debiendo entonces la Inspección del Trabajo acotar su actuación a indicarle que lo hiciera.

En otros, ha sido realizada la fiscalización, la que concluyó que existían indicios suficientes como para estimar vulnerado el derecho a la no discriminación, procediéndose a la mediación, que finalizó con el acuerdo de las partes.

También han existido aquellos casos en que la fiscalización ha comprobado que la empresa no está cumpliendo con las exigencias de la ley respecto del reglamento interno, por lo que ha sido sancionada. Igualmente existe un caso en que, una vez terminada la relación laboral, la trabajadora realizó un reclamo invocando esta ley.

Es notoria, en un número significativo de denuncias, la **presencia de los sindicatos**, siendo algunas más genéricas al señalar varios cargos en los que se produciría discriminación en las remuneraciones entre trabajadores y trabajadoras.

Las presentaciones escritas a la Inspección del Trabajo de tres sindicatos, o la entrevista a sus dirigentes, revelan su necesidad y petición porque exista un canal de participación que los contemple en el proceso de describir los cargos de la empresa y se muestran expectantes frente al efecto que tal descripción y ordenación puede tener en la política de remuneraciones y en los salarios de los trabajadores.

Un caso exitoso: dos vías posibles

“... es posible advertir que, en el caso de los hechos denunciados, efectivamente ocurrieron dentro de la relación laboral, y constituirían vulneración al derecho a la no discriminación... Por tanto, en virtud del resultado de la investigación, a juicio de la suscrita, existen indicios suficientes para estimar que en el caso ha existido vulneración al derecho materia de la denuncia”

(Abogada de la Dirección del Trabajo en su informe sobre un caso presentado a la DT).

Entre los casos analizados existe uno que muestra claramente cómo funciona la ley. En él, una trabajadora de una gran empresa comercial, siguiendo el procedimiento interno, denuncia por escrito y con argumentos una situación de inequidad que afecta también a otras tres trabajadoras, quienes igualmente inician el procedimiento. Las cuatro laboran como analistas de créditos, tal como sus compañeros hombres, quienes perciben una mayor remuneración, pese a realizar todos la misma función.

La empresa acababa de efectuar una fusión de dos áreas (análisis de créditos y evaluación de créditos), lo que implicó un aumento de sueldo para todos los trabajadores, excepto para las denunciadas.

La trabajadora que denuncia señala que fue contratada en 2006 con un sueldo base de \$317.000, y que sus compañeros que realizan el mismo trabajo como analistas de crédito –y que fueron contratados con posterioridad–, reciben \$420.000 como sueldo base.

Un aspecto a resaltar de las denuncias es que corresponden a **diversos sectores económicos**: grandes tiendas, empresas de servicios, supermercados y transporte, son algunos de ellos. También llama la atención que las trabajadoras denunciadas pertenezcan a **segmentos de ingresos medios a bajos**.

De acuerdo a la ley, la denunciante envió una carta a la empresa haciendo ver la situación de desigualdad respecto de sus compañeros, ya que todos realizan igual trabajo. La empresa nunca le respondió.

A la par, otras tres trabajadoras presentaron cartas de reclamo.

La intervención de la Dirección del Trabajo

Ante el silencio de la empresa, la trabajadora interpuso una denuncia en la Inspección del Trabajo, que fue derivada a la Unidad de Derechos Fundamentales de la Dirección Regional del Trabajo respectiva. Esta recibió y evaluó la admisibilidad de la denuncia, dando inicio a una fiscalización que incluyó entrevistas a cuatro representantes de la empresa y a cuatro trabajadores, y una revisión documental de contratos de trabajo, liquidación de remuneraciones, reglamento interno y cartas de reclamo de las otras trabajadoras por la situación que las afectaba.

Durante las entrevistas, y según informa el fiscalizador, los representantes de la empresa señalaron que a la trabajadora “...no le subirán, ni compensarán el sueldo base debido que ha estado con constantes licencias médicas”, por enfermedad grave de su hijo menor de un año. Pese a eso, y considerando la proporción de los días trabajados, el fiscalizador concluyó que la productividad de la denunciante era similar al resto de sus compañeros.

De acuerdo al procedimiento¹⁰, posteriormente fue realizada una mediación entre las partes, la que terminó con acuerdo. El acta incluyó una cláusula anexa al contrato de trabajo, estableciendo para ella un sueldo base similar al de los hombres que realizan la misma labor y el deber de la empresa de pagarle la diferencia de los días trabajados en los meses anteriores.

El reclamo de las otras tres trabajadoras tuvo respuesta escrita por parte de la empresa. En ella les informaron “que no procede la compensación del sueldo base respecto de sus compañeros de trabajo”, sin dar razones que justificaran esta decisión. Sin embargo, después la empresa aumentó el sueldo de los analistas de crédito y también a dos de las denunciantes, ya que la tercera se había retirado de dicha empresa aduciendo ‘razones personales’.

¹⁰ Orden de Servicio Nº 09 (31/12/2008), que imparte instrucciones sobre procedimiento administrativo en caso de denuncia por vulneración de derechos fundamentales.

Las dificultades

Las dificultades de la ley: protección con límites

El contenido de la Ley 20.348 no ha estado exento de polémica, desde el momento de su discusión en el Congreso.

Si bien el proyecto de ley planteaba que, en materia de remuneraciones, “*deberá aplicarse el principio de igualdad entre el trabajo masculino y femenino por un servicio de **igual valor***”, terminología empleada en el derecho internacional tanto por el Convenio 100 de la OIT como por la mayoría de los países que han legislado, tras la discusión parlamentaria se resolvió que la ley chilena utilizaría el concepto de *el mismo trabajo*. Esto implica una limitación, dado que –como el mercado laboral está fuertemente segregado por sexo– por lo general las mujeres no desempeñan los mismos trabajos que los hombres.

Del mismo modo, el proyecto especificaba la obligación de todos los/as empleadores con **cinco o más trabajadores** de mantener un registro escrito con la descripción de los cargos o funciones, el número de personas que lo desempeñan y los nombres de quienes los ejercen. Esta disposición, que protegía expresamente a más trabajadoras, quedó restringida a empresas con 200 o más trabajadores. Eventualmente, este cambio provoca que menos mujeres **se sientan protegidas por la ley** aunque, en términos reales, la norma rige para todas las empresas, no importando su cantidad de trabajadores.

Reclamar desde una posición de bajo poder

Por otra parte, una de las potenciales dificultades de invocar esta ley es el hecho de que la trabajadora que se siente afectada debe interponer el reclamo ante su empleador estando la relación laboral vigente y actuar siguiendo el procedimiento que la propia empresa definió.

Cabe preguntarse si, en verdad, una trabajadora podrá ejercer un derecho cuando está en condiciones de tan desigual poder. ¿Es suficiente la protección con que cuenta para formular un reclamo sobre una conducta de la empresa que incide en uno de los aspectos más conflictivos en la relación laboral, como es la remuneración?

Según los abogados de la Dirección del Trabajo entrevistados es especialmente difícil que ellas, efectivamente, ejerzan su derecho. La información estadística del Servicio indica que gran parte de los reclamos son formulados después de terminado el vínculo laboral, tras un despido (en la mayoría de los casos), luego del retiro voluntario de la trabajadora o una vez cumplido el plazo de duración del contrato.

En la ley analizada es más difícil aún la reclamación, porque la trabajadora no solo debe tomar la decisión de denunciar a su empleador, sino que está obligada a reclamar ante él mismo como requisito para recurrir ante la Inspección del Trabajo o Tribunales.

Por otra parte, cuando **la trabajadora plantea un reclamo por vulneración de un derecho y actúa en forma aislada, individual**, lo hace fuera de las discusiones sobre remuneración que ocurren en el marco de la negociación colectiva regulada legalmente, o en otra instancia de diálogo de la empresa o de la sección.

Sin embargo, casi todos los casos presentados a la Dirección del Trabajo –sean consultas, reclamos, objeciones a la descripción de cargos u otros–, el actor ha sido el sindicato, representando a una o

más trabajadoras (o trabajadores) o planteando una situación general. Debido a todo lo anterior, y considerando los distintos factores, hay quienes plantean que este tipo de reclamo debiera ser hecho por el sindicato ante el empleador o la Inspección del Trabajo, pero a título general, incluyendo a todos los trabajadores en situación de discriminación salarial en la empresa.

Dirigentes entrevistados de dos empresas indican que la discusión en sus sindicatos ha estado dirigida hacia la desigualdad salarial en la empresa en su conjunto y hacia la política de remuneraciones. Esta es una materia de interés para ser negociada colectivamente y, en este sentido, la ley podría contribuir al diálogo en los centros de trabajo, que tan esquivo ha sido.

Un contexto organizativo más fuerte facilitaría, sin duda, el ejercicio de derechos como éste. Igualmente, sería necesario que, en materia de negociaciones colectivas, los sindicatos y los empleadores tuvieran conocimiento cabal de la ley, para evitar reproducir y perpetuar desigualdades de remuneraciones que han sido frecuentes y detectadas por distintas investigaciones¹¹.

La remuneración, ¿privacidad? ¿transparencia?

“El sistema de control y de registro de las ventas y, en consecuencia, de los sueldos que reciben los vendedores es reservado y privado, como política de seguridad de las ventas de la empresa”

(Dirigente sindical, gran tienda).

La mayor dificultad de la aplicación de la ley es el hecho de que, para hacer valer las trabajadoras el

¹¹ Ver: Rangel, M. Chile: *Negociación colectiva e igualdad de género*. OIT, 2005; Salinero, J. *Tenues trazos de equidad. Una mirada al género en los contratos y convenios colectivos de grandes tiendas por departamento*. Cuaderno de Investigación N° 34, División de Estudios, Dirección del Trabajo, 2008; y Díaz, E. *Industria del salmón: negociación colectiva y equidad de género*, Oxfam, 2009.

derecho a la paridad salarial frente a trabajadores hombres que desarrollan igual trabajo, es necesario que sea conocida la remuneración de estos últimos.

La remuneración ha sido –y es aún– considerada como un asunto correspondiente al ámbito privado de las personas, de mal gusto preguntar a otra persona cuánto gana, y conflictivo que una trabajadora pida estos datos a la empresa.

Como lo expresa uno de los abogados entrevistados, *“en ninguna parte lo dice la ley, pero hay una verdadera tradición de que las remuneraciones forman parte de la vida privada. Este juicio surge del análisis doctrinario chileno y, en parte, también del derecho comparado, al definir lo que es la intimidad, o qué comprende la vida privada. Es ésta una concepción que no es absoluta y puede cambiar. Por ejemplo, en Estados Unidos, país que es adalid de la vida privada, el tema remuneracional es público”*.

Al no aplicarse el principio de transparencia en el sector privado –y sí en el público–, el secreto se instala, aunque no de similar manera: es distinto según sea la escala salarial incluida en una negociación colectiva o los bonos entregados a los gerentes. Así, puede haber desigualdades de género que correspondan al tipo descrito por la ley, sin que las trabajadoras objetivamente discriminadas lleguen a saberlo.

Las empresas tienden a mantener en reserva esta información por temor a que la competencia ofrezca a algún trabajador un mejor sueldo, haciéndolo migrar. Otra razón es el hecho de que podrían producirse conflictos al conocerse la falta de equidad en las remuneraciones y la enorme distancia que, a veces, existe en la escala salarial.

De esta manera, el derecho a igualdad de remuneraciones está restringido a aquellas situaciones en que la trabajadora conoce la remuneración de todos quienes prestan el mismo servicio. Así lo señala expresamente una carta de reclamo que dirige a su empresa una trabajadora: *“en marzo de este año, me enteré, por casualidad, que a mi compañero se le aumentó su sueldo base a \$142.722, en octubre de*

2009”. El reclamo estaba fechado siete meses después del cambio en las remuneraciones.

El secreto en los salarios perjudica más a las mujeres y perpetúa la diferencia entre géneros. Es posible que una mayor transparencia en los salarios ayude a develar las diferencias y permita corregir las situaciones discriminatorias.

“En ese sentido, confiaban en nosotros [en el sindicato], porque como es tanta la disparidad... Por ejemplo, yo nunca he transparentado lo que cada uno gana porque, si eso pasara, yo creo que se agarrarían todos a combos; entonces ahí hay una confianza en la gestión nuestra” (Dirigente sindical, sector comunicaciones).

Aunque sea posible solicitar acceso a la información sobre el monto del salario de todos quienes cumplen el mismo trabajo, esta petición sobrepasa el ámbito habitual de acción de una trabajadora, y la pone en riesgo de ser catalogada como conflictiva, ya que nunca ha sido aceptada como una obligación de las empresas el entregar este tipo de datos a los trabajadores. En otros términos, su iniciativa puede ser considerada como una demanda excesiva, molesta. Las trabajadoras saben esto y, sin duda, tomarán la decisión solo cuando tengan claros indicios de que pueden tener éxito en su demanda, pero sin turbulencias.

Frente a la petición de conocer la remuneración de un trabajador por parte de otro, la empresa debe atenerse al procedimiento que ella misma estableció, por exigencia de la ley. Aunque ésta nada dice sobre la publicación de las remuneraciones, una de las opiniones recogidas es la siguiente: *“la ley no establece un eximente para el empleador. Decir ‘no, yo no voy a acoger el reclamo, porque las remuneraciones son de la vida privada’, es algo que no puede hacer”*.

Consideraciones

Consideraciones finales

El tema de la desigualdad salarial es antiguo y su rectificación ha sido impulsada y desarrollada por los principales organismos supranacionales.

Aunque los resultados de las acciones emprendidas son precarios y el diferencial de remuneraciones entre trabajadores y trabajadoras no ha desaparecido en ninguna parte del mundo, la brecha viene reduciéndose. En ese avance juegan un papel las políticas orientadas expresamente a subsanar esta situación.

Chile ha recurrido también recientemente a la regulación legal para enfrentar esta discriminación salarial, con la entrada en vigencia de la Ley 20.348, que prohíbe que las trabajadoras sean discriminadas en la remuneración frente a sus pares hombres, cuando realizan el mismo trabajo.

Las limitaciones introducidas en la discusión parlamentaria debilitan la protección al salario de las mujeres, especialmente de aquellas que laboran en empresas más pequeñas y en sectores en los cuales las ocupaciones están más segregadas debido al género.

Esto plantea un desafío a la institucionalidad pública que debe velar por la eficacia de esta norma. En este cuadro, la preocupación por el aporte que una política así hace a la igualdad de género gatilló este estudio.

Teniendo presente que es una norma con apenas un año de vigencia, lo que implica un plazo todavía breve para que sea conocida y esté bastante legitimada, la pregunta es ¿qué es posible concluir hoy acerca de la eficacia de esta norma?

Las actuaciones ante la Dirección del Trabajo basadas en la ley de equidad salarial no han sido numerosas. Esto ocurre, en primer lugar y tal como fue posible observar, porque ha existido escasa promoción y casi nada de capacitación sobre ella. Por lo mismo, la ley es poco conocida y los sindicatos consultados no saben bien cómo hacer valer este derecho. Los medios de comunicación han puesto el tema con bastante persistencia, pero su difusión se mantiene como un desafío a la política pública.

Hay, por otra parte, un grado bajo de cumplimiento de las obligaciones que la ley establece para el empleador, pese a las consultas que hicieron antes que entrara en vigencia. En parte de los casos que han llegado a las Inspecciones del Trabajo no había procedimiento de reclamo definido en la empresa ni estaban descritos los cargos, exigencias de la ley para facilitar la acción de fondo.

Así y todo ha habido denuncias en la mayor parte de las regiones del país. En algunos casos la trabajadora ha concurrido por sí misma, pero la mayoría de las veces lo ha hecho apoyada por su sindicato.

La modalidad más corriente es una consulta elemental, ante la cual la Inspección ha señalado que el procedimiento debe ser iniciado en la empresa. En los casos en que la denuncia está en la Inspección debido a que la empresa no ha respondido a la presentación según indica el reglamento interno –o lo ha hecho de modo no satisfactorio para la trabajadora–, el procedimiento indica fiscalizar y así se ha hecho. El propósito de esta acción es calificar si existe realmente (o no) la infracción que esta ley contempla.

Nota metodológica

Este estudio exploratorio y descriptivo fue realizado empleando una metodología cualitativa. La información utilizada fue recogida por medio de la revisión documental del registro de la Dirección del Trabajo sobre sus actuaciones, de reuniones con grupos de discusión, 13 entrevistas individuales a dirigentes sindicales del sector privado de bancos, grandes tiendas, comunicaciones e ingeniería y siete a ejecutivos de empresas de los sectores eléctrico, bancario, de grandes tiendas y de empresas de servicios profesionales. Adicionalmente se recurrió a informantes claves, recogiendo así la opinión de funcionarios de este Servicio y expertos externos.

Hasta el cierre de esta publicación existía un solo caso en el que la indagatoria dio paso a la instancia de mediación. En ella se acordaron los medios para que la remuneración fuera paritaria en lo sucesivo, y también para reparar el deterioro ya sufrido. Este proceso es ejemplar en cuanto muestra claramente que la ley –y la actuación de la Inspección del Trabajo– permite una defensa adecuada de las trabajadoras que sufren discriminación en el salario.

No han sido registradas, todavía, situaciones en que el empleador niegue la infracción, provocando que la denuncia desde la Dirección del Trabajo llegue a los tribunales.

Según lo prescrito por la Ley 20.348, la conducta discriminatoria puede corregirse en el espacio privado de la propia empresa con una modificación de algunas contrataciones, pero constituirá una dinámica de acatamiento que no le es fácil recoger al Servicio.

En este contexto, la iniciativa estará entregada a las trabajadoras y, más que a ellas, a las organizaciones sindicales, ya que la Dirección del Trabajo sólo puede dar cuenta de los conflictos que se dejan ver cuando el reclamo iniciado no prospera y quien demanda prosigue actuando para que su derecho sea reconocido.

Este es un marco en el que es indispensable informar, promover, incentivar y capacitar a los actores para que ajusten su comportamiento a la nueva regulación, insistiendo en que es el valor social de la igualdad lo que, en definitiva, esta norma afirma.

Código del Trabajo

Código del Trabajo

Artículos 62 bis y 154, modificados según la Ley 20.348 sobre equidad laboral

Artículo 62 bis.- 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 6° 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.

Artículo 154.- El reglamento interno deberá contener, a lo menos, las siguientes disposiciones:

1. las horas en que empieza y termina el trabajo y las de cada turno, si aquel se efectúa por equipos;
2. los descansos;
3. los diversos tipos de remuneraciones;
4. el lugar, día y hora de pago;
5. las obligaciones y prohibiciones a que estén sujetos los trabajadores;

6. **la designación de los cargos ejecutivos o dependientes del establecimiento ante quienes los trabajadores deban plantear sus peticiones, reclamos, consultas y sugerencias, y en el caso de empresas de doscientos trabajadores o más, un registro que consigne los diversos cargos o funciones en la empresa y sus características técnicas esenciales;**
7. las normas especiales pertinentes a las diversas clases de faenas, de acuerdo con la edad y sexo de los trabajadores, y a los ajustes necesarios y servicios de apoyo que permitan al trabajador con discapacidad un desempeño laboral adecuado;
8. la forma de comprobación del cumplimiento de las leyes de previsión, de servicio militar obligatorio, de cédula de identidad y, en el caso de menores, de haberse cumplido la obligación escolar;
9. las normas e instrucciones de prevención, higiene y seguridad que deban observarse en la empresa o establecimiento;
10. las sanciones que podrán aplicarse por infracción a las obligaciones que señale este reglamento, las que sólo podrán consistir en amonestación verbal o escrita y multa de hasta el veinticinco por ciento de la remuneración diaria;
11. el procedimiento a que se someterá la aplicación de las sanciones referidas en el número anterior;
12. El procedimiento al que se someterán y las medidas de resguardo y sanciones que se aplicarán en caso de denuncias por acoso sexual. En el caso de las denuncias sobre acoso sexual, el empleador que, ante una denuncia del trabajador afectado, cumpla íntegramente con el procedimiento establecido en el Título IV del Libro II, no estará afecto al aumento señalado en la letra c) del inciso primero del artículo 168, y
13. **El procedimiento a que se someterán los reclamos que se deduzcan por infracción al artículo 62 bis. En todo caso, el reclamo y la respuesta del empleador deberán constar por escrito y estar debidamente fundados. La respuesta del empleador deberá ser entregada dentro de un plazo no mayor a treinta días de efectuado el reclamo por parte del trabajador.**

Las obligaciones y prohibiciones a que hace referencia el número 5 de este artículo, y, en general, toda medida de control, sólo podrán efectuarse por medios idóneos y concordantes con la naturaleza de la relación laboral y, en todo caso, su aplicación deberá ser general, garantizándose la impersonalidad de la medida, para respetar la dignidad del trabajador.



Agustinas 1253, Santiago de Chile / Teléfono: (56-2) 674 9300

www.direcciondeltrabajo.cl

Chile, 2010