



La desigualdad salarial entre hombres y mujeres

Alcances y limitaciones de la Ley N° 20.348 para avanzar en justicia de género

La desigualdad salarial entre hombres y mujeres

Alcances y limitaciones de la Ley
N° 20.348 para avanzar en justicia
de género

Estrella Díaz Andrade

M.Sc. Sociología

Santiago, mayo 2015

La desigualdad salarial entre hombres y mujeres: alcances y limitaciones de la Ley N° 20.348 para avanzar en justicia de género

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

Registro de Propiedad Intelectual: 253.989
ISBN: 978-956-9661-05-1

Dirección del Trabajo
Agustinas 1253
Teléfono: (56) 226749300
www.direcciondeltrabajo.cl

IMPRESIÓN
Andros Impresores

Santiago de Chile, julio 2015
Printed in Chile / Impreso en Chile

Índice

■	INTRODUCCIÓN	7
■	METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN	15
	<i>Objetivos</i>	
	<i>Carácter de la investigación y procedimiento utilizado</i>	
	<i>Selección de la muestra</i>	
	<i>Técnica e instrumentos utilizados</i>	
	<i>Información complementaria</i>	
■	FUNDAMENTOS TEÓRICOS DE LA INVESTIGACIÓN	21
	<i>¿Discriminación salarial o desigualdad salarial?: significados y alcances</i>	
	<i>Salario o remuneración: utilización de los conceptos</i>	
	<i>¿Igual remuneración por trabajo de igual valor o igual remuneración por igual trabajo?</i>	
	<i>Teorías explicativas de las diferencias de remuneraciones entre hombres y mujeres</i>	
■	LA DESIGUALDAD SALARIAL EN CHILE	39
	<i>Magnitud de la brecha remuneracional entre hombres y mujeres</i>	
	<i>Factores causales de las brechas</i>	
	<i>Aproximación al fenómeno de la discriminación salarial desde los estudios empíricos</i>	
■	LA INICIATIVA LEGAL PARA REDUCIR LA DESIGUALDAD SALARIAL	67
	<i>La Ley N° 20.348: contenidos y procedimientos de tutela laboral</i>	
	<i>Denuncias registradas en las inspecciones del trabajo por vulneración del derecho a la igualdad de remuneraciones</i>	
	<i>Observaciones al contenido de la norma y a sus procedimientos de aplicación</i>	
	<i>Espacios potenciales de acción para la Dirección del Trabajo</i>	
■	REFLEXIONES FINALES	101
■	BIBLIOGRAFÍA	109

Introducción

La desigualdad salarial entre hombres y mujeres es un fenómeno mundial, persistente y de difícil reversión, en tanto se encuentra considerablemente asociado a pautas culturales de género. En los últimos años las estadísticas acerca de brechas salariales¹, así como estudios empíricos desarrollados en distintos países, muestran que las diferencias persisten, a pesar de haberse producido una relativa tendencia a la moderación de la magnitud y profundidad del fenómeno, lo que constituye un avance indiscutible.

Mujeres y hombres no ganan lo mismo por la realización del mismo trabajo o por trabajos de igual valor, y las mujeres son las principales perjudicadas, independientemente del sector en el que laboren, la categoría profesional que ocupen, la modalidad de contrato que tengan, el tipo de jornada que cumplan o el espacio territorial en que residen.

En el caso de Chile, diversas fuentes coinciden en el cálculo general de un ingreso promedio mensual para las asalariadas de, aproximadamente, 20% menor al ingreso

1 La OCDE operacionaliza la brecha salarial de género como la “*diferencia existente entre los salarios de los hombres y los de las mujeres expresada como un porcentaje del salario masculino*”. OECD. *Social Policy Division Directorate of Employment, Labour and Social Affairs. LMF 1.5 Genderpay gaps for full-time workers and earnings differentials by educational attainment.*

promedio mensual de los hombres asalariados², sin embargo la brecha podría llegar a 30% o más en los estratos profesionales y en los puestos de trabajo de mayor responsabilidad.

Aun cuando las mujeres se han incorporado crecientemente a la fuerza de trabajo³, en nuestra sociedad se mantiene la imagen de los hombres como proveedores de la familia, y de ellas como aportantes de ingresos complementarios, situación que sin ser una explicación unívoca o exclusiva, forma parte del problema y el telón de fondo de la desigualdad salarial entre mujeres y hombres.

No obstante, cada vez con mayor fuerza se ha ido instalando la convicción de que la igualdad salarial es indispensable para alcanzar una verdadera igualdad de género en el mundo del trabajo⁴, fomentar la equidad social y el trabajo decente. En las empresas específicamente puede por ejemplo mejorar el clima laboral y la productividad e incrementar el valor del trabajo de hombres y mujeres⁵.

Un informe de la Confederación Sindical Internacional (CSI)⁶ abunda acerca de

-
- 2 Corresponde a los ingresos totales percibidos por aquellas personas que cuentan con un contrato formal de trabajo, en que existe un compromiso mutuo entre empleador y empleado. Excluye al personal de servicio doméstico.
 - 3 Según datos del INE, en Chile la participación de las mujeres en el mercado laboral marca alrededor de 48%, distante del 62,3% de los países miembros de la OCDE y del 52,6% de los vecinos en América Latina. Según la OIT, la participación masculina llega al 71,2%. *La Tercera. Mujeres On. El desafío de elevar la participación. Sección Especial Aniversario. Pág. 16. 29 julio 2014.*
 - 4 Resultados de la encuesta nacional publicada recientemente por Corporación Humanas (entrevistó a 1.235 mujeres mayores de 18 años de 313 comunas del país) señalan que 54,1% de las consultadas ante la pregunta *¿qué habría que hacer para lograr mayores grados de igualdad entre hombres y mujeres en el trabajo?* menciona *“igualar los sueldos”*. Corporación Humanas. Décima Encuesta Nacional. Percepciones de las mujeres acerca de su situación y condiciones de vida en Chile 2014. Santiago, Chile. Diciembre 2014.
 - 5 Es sabido que la ampliación de las diferencias entre los salarios más altos y los más bajos y la constante erosión de los salarios acentúa una tendencia a la baja que ejerce presión sobre la mano de obra en general. Los hombres que trabajan en ocupaciones donde predominan las mujeres también de algún modo y en referencia al conjunto de ocupaciones experimentan discriminación salarial, expresada en una baja en sus ingresos no explicada objetivamente.
 - 6 Confederación Sindical Internacional (CSI). Campaña Remuneración equitativa ya! 2010. Hacen referencia a OIT. La hora de la igualdad en el trabajo. Informe del Director General. Conferencia Internacional del Trabajo. 9ª reunión. Ginebra, Suiza. 2003.

la centralidad de su impacto en la economía: *“la remuneración equitativa es un pilar fundamental del crecimiento económico y está estrechamente vinculada a la reducción de la pobreza: la ausencia de equidad remunerativa puede generar pobreza y fragmentación social, fenómenos que comprometen seriamente el crecimiento económico y el desarrollo”*.

También se considera que es la única forma de lograr el pleno ejercicio de la ciudadanía de las mujeres. *“La remuneración equitativa sustenta la libertad, la dignidad y el bienestar de las personas y fomenta la emancipación y autonomía, reduciendo la vulnerabilidad a la explotación y la violencia”* (Cornish, 2008)⁷. No es posible entonces mejorar la condición de la mujer, mientras el mercado siga recompensando sus tiempos de trabajo a un nivel inferior que el de los hombres.

Diversas fuentes advierten otro impacto gravitante de la ausencia de igualdad remunerativa: recibir una cantidad menor de ingresos a lo largo de la vida se traduce en una considerable rebaja de las pensiones a la hora de la jubilación, de ese modo las mujeres son perjudicadas y el Estado debe subsidiar el déficit.

El acceso equitativo a ingresos justos e igualitarios entre mujeres y hombres pasa, necesariamente, por la ausencia de discriminaciones salariales, sin embargo este reto no está exento de dificultades, debido a la complejidad y multidimensionalidad de un tema que es nodal de las políticas de igualdad, pues lo abarca todo (segregación de espacios, reparto del tiempo, valor asignado al trabajo, identidades de género) y debido también a que se ve condicionado por las políticas económicas, productivas, de empleo, educativas y sociales, en las que estas se insertan⁸.

El principio de igualdad de remuneraciones entre hombres y mujeres fue incorporado por primera vez en la parte octava del Tratado Internacional de

7 Cornish, Mary. Asegurando la igualdad de pago para el trabajo femenino, beneficio para todos. OIT. Seminario Internacional “Igual pago para trabajo de igual valor”. Santiago, Chile. Agosto 2008.

8 Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad-UE. Boletín Igualdad Empresa VII. España. Noviembre 2013.

Versalles⁹, firmado en 1919. Con posterioridad, tuvo un especial reconocimiento en el Preámbulo del Tratado que constituyó la Organización Internacional del Trabajo en 1940. De ahí en adelante ha sido con reiteración reconocido en varios pactos y convenciones internacionales, entre los que destacan: el Convenio N° 100 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), de 29 de junio de 1951¹⁰; el Pacto de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (PIDESC)¹¹ de 18 de diciembre de 1966; y la Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW), de 18 de diciembre de 1979.

Estos distintos instrumentos fueron ratificados por el Estado chileno, lo que les confiere reconocimiento constitucional. El convenio N° 100 de la OIT se comprometió en octubre de 1971; el Pacto de Derechos Económicos, Sociales y Culturales en 1989; y la Convención acerca de la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer, también en 1989¹².

Las normativas y recomendaciones contenidas en estos tratados e impulsadas desde instituciones internacionales han contribuido a visibilizar el fenómeno de la igualdad salarial y a apoyar a los Estados a implementar iniciativas, acciones o medidas, principalmente legales.

9 Artículo 427. Firmado el 28 de junio de 1919, al final de la Primera Guerra Mundial. Puso fin al estado de guerra entre Alemania y los países aliados.

10 Entró en vigor el 23 de mayo de 1953. También el tema se aborda en el convenio N° 111 de la OIT, relativo a la discriminación en materia de empleo y ocupación, de 15 de junio de 1960 y ratificado por Chile en octubre de 1971. Se dice que es complementario al N° 100, en tanto aporta otros elementos relevantes para el análisis de la cuestión remuneracional, al incluir las condiciones de trabajo como contenido consustancial del empleo y la ocupación (también el acceso a los medios de formación profesional y la admisión al empleo). Quintanilla (2002-2004) menciona como instrumento relevante el convenio N° 117 de la OIT referentes a normas y objetivos básicos de la política social, adoptado el 22 de Junio de 1962, en el que se dedica especialmente la parte V, artículos 14, 1 (i) y 2, a la "indiscriminación" en materia de sexo. Quintanilla, Beatriz. Valoración de los puestos de trabajo: discriminación retributiva. Comunidad Europea-Instituto Vasco de la Mujer. Formación y acreditación en consultoría para la igualdad de mujeres y hombres. Bloque temático 5, tema 5.3. País Vasco. 2002-2004. Este convenio no ha sido ratificado por Chile.

11 Artículo 7 (a).

12 Chile no ha ratificado el Protocolo Facultativo de la CEDAW.

Además de un reto legal, la igualdad de remuneraciones entre mujeres y hombres implica cambios de carácter económico, laboral, social y cultural, que precisan de la corresponsabilidad de una diversidad de agentes y de la actuación coordinada. Conlleva un objetivo social muy definido que involucra políticas y valores que apuestan por la cohesión y la justicia social, la eficiencia económica y la ciudadanía inclusiva¹³.

En el caso chileno, la problemática que por mucho tiempo formó parte de la agenda de género¹⁴, en el 2009 cristalizó en la publicación de la Ley N° 20.348¹⁵. Con su promulgación se buscó también cumplir con la implementación del convenio N° 100 de la OIT concerniente a igualdad de remuneración por trabajo de igual valor, sin embargo se cambió su carácter a igual remuneración por un mismo trabajo.

Hoy el tema de la igualdad salarial adquiere especial relevancia porque fue incorporado como prioridad en el capítulo laboral del programa de gobierno¹⁶. El 2014 se cumplieron cinco años desde la entrada en vigor de la ley, tiempo suficiente para revisar los alcances, limitaciones e impactos de su aplicación¹⁷.

En líneas generales, existe un reconocimiento de que la norma explicita el derecho a no discriminación salarial entre hombres y mujeres, lo que constituye un aporte, sin embargo distintos analistas indican que en el proceso de tramitación legislativa el proyecto mutó, su redacción final se amplió, lo que dificultaría cumplir con el estándar exigido para lograr configurar situaciones de discriminación. También

13 Caamaño, Eduardo. La discriminación laboral indirecta. UACH. Revista de Derecho. Vol. XII. Diciembre 2001.

14 Hasta 1991 fue llevada adelante por las organizaciones de mujeres, y con la emergencia del Sernam se asumió institucionalmente.

15 Modificó el Código del Trabajo en aspectos sustantivos y procedimentales y también el Estatuto Administrativo. Se publicó en el Diario Oficial el 19 de junio de 2009.

16 Chile de Todos. Programa de gobierno de Michelle Bachelet 2014-2018. Octubre 2013.

17 El 2011, investigadoras del Departamento de Estudios de la Dirección del Trabajo, realizaron un estudio exploratorio que examinó la forma de operación y los efectos prácticos de la aplicación de la ley. Henríquez, Helia y Riquelme, Verónica. El derecho a ganar lo mismo. Ley 20348. Igualdad de remuneraciones entre hombres y mujeres. Dirección del Trabajo. Departamento de Estudios. Temas Laborales N° 27. Santiago, Chile. Marzo 2011.

se argumenta que los procedimientos de implementación diseñados contienen obstáculos prácticos que entorpecen la eficacia de la norma.

El Comité CEDAW, en respuesta al informe periódico (2012)¹⁸ que Chile debió presentar a dicho organismo¹⁹, planteó algunas preocupaciones en relación con la igualdad de remuneraciones²⁰. La primera, *“por la persistencia de diferencias salariales entre las mujeres y los hombres y por el hecho de que el Estado parte no haya incluido el principio de igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor en la Ley N° 20.348 (2009) sobre el derecho a la igualdad en las remuneraciones, de conformidad con lo las normas de la OIT”*. Además, y aunque observa que en la ley se establece un mecanismo de presentación de denuncias, el Comité señala estar *“particularmente preocupado por el reducido número de denuncias interpuestas”*.

En consecuencia, recomienda al Estado chileno: *“a) considere la posibilidad de modificar la legislación para incluir el principio de igualdad de remuneraciones por un trabajo de igual valor a fin de reducir las diferencias salariales entre mujeres y hombres, de conformidad con el Convenio N° 100 (1951) de la OIT sobre igualdad de remuneraciones²¹; b) establezca mecanismos eficaces para hacer efectiva la Ley N° 20.348”*. Por último, solicita responder a las preocupaciones en un próximo informe que tiene fecha octubre de 2016.

18 CEDAW. Observaciones finales concernientes a los informes periódicos quinto y sexto de Chile, adoptadas por el Comité en su 53° período de sesiones. 12 noviembre 2012.

19 El artículo 18 de la Convención acerca de la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer establece que *“los Estados partes se comprometen a someter al Secretario General de las Naciones Unidas, para que lo examine el Comité, un informe sobre las medidas legislativas, judiciales, administrativas o de otra índole, que haya adoptado para hacer efectivas las disposiciones de la Convención y los progresos realizados”*. Chile, al ratificar la Convención (1989), debe informar por lo menos cada cuatro años o cuando se le solicite.

20 Aborda también otras materias: estereotipos, violencia contra la mujer, trata y explotación de la prostitución, participación en la vida política y pública, educación, empleo, salud, prestaciones económicas y sociales, grupos desfavorecidos de mujeres, mujeres en centros de reclusión, matrimonio y relaciones familiares.

21 *“La ratificación de un Convenio, es un acto solemne, por el cual un Estado miembro de la OIT se compromete a cumplir y aplicar sus disposiciones”* (artículo 19, párrafo 5 d de la Constitución de la OIT). *“Lo anterior implica que debe existir armonía y coherencia tanto entre la legislación interna como en la práctica, con los preceptos establecidos en el Convenio ratificado”*. Mejía, Sergio. Convenios internacionales del trabajo: compromiso del país. Dirección del Trabajo. Temas Laborales N° 13. Santiago, Chile. Septiembre 1999.

Ya sea que para el logro del objetivo de resguardar el derecho a igualdad de remuneraciones se requiera perfeccionar y corregir la conceptualización de la ley, de modo que se pueda asumir el fenómeno en todo su sentido y contenido o se decida modificar los procedimientos para garantizar su aplicabilidad y mejorar su eficacia, resulta imperativa la participación de la Dirección del Trabajo. Esta institución tiene competencia en la fiscalización y proceso de denuncia de la Ley N° 20.348, sin embargo algunas fuentes²² señalan que no cuenta con todas las facultades para entrar al fondo del problema. En este marco, el objeto de estudio surge de la necesidad de aportar a la institución insumos útiles para el desarrollo de sus acciones.

“El Estado está llamado a adoptar herramientas adicionales, no solo normativas, destinadas a crear una cultura de igualdad de trato entre hombres y mujeres en el mundo del trabajo”²³. Entonces no es neutral en la construcción de las relaciones de género, y precisamente por eso está en condiciones de jugar un papel muy importante como corrector de desigualdades, tomando las medidas necesarias para garantizar igualdad de derechos a ciudadanos y ciudadanas.

La investigación tuvo un carácter exploratorio y cualitativo y utilizó el enfoque de género, lo que permite visibilizar, analizar y reflexionar acerca de las características específicas, semejanzas y diferencias que definen el ser mujeres u hombres en el espacio laboral y comprender las complejas y diversas relaciones de poder, que configuran la posición y condición salarial de ambos géneros. El levantamiento de la información consideró consultas a informantes calificados: denunciantes, funcionarios públicos y ejecutivos de empresas.

El presente texto se inicia con la explicación de la metodología empleada; luego en un segundo apartado se aportan los fundamentos teóricos que contextualizan el fenómeno en estudio y permiten comprender sus distintas aristas.

22 Consignadas en el documento de evaluación de la Cámara de Diputados. Cámara de Diputados de Chile. Departamento de Evaluación de la Ley .Evaluación de la Ley N° 20.348. Junio 2013.

23 Instituto Nacional de Derechos Humanos (INDH). Informe INDH Comité para la eliminación de la discriminación contra la mujer. Santiago, Chile. 2012.

En el tercer apartado, se entregan antecedentes acerca de la magnitud de la brecha remuneracional entre hombres y mujeres en el país, relativa a los factores que causarían las diferencias salariales, los que son expuestos en la literatura revisada y la forma cómo distintos estudios empíricos se aproximan al fenómeno de la discriminación salarial. Todo esto constituye un insumo útil y básico para abordar el objeto de estudio.

En un cuarto apartado se exponen los principales contenidos enunciados en la Ley N° 20.348 y los procedimientos administrativos utilizados, se cuantifican las denuncias registradas y el perfil de las personas y empresas involucradas. Para concluir se sistematizan las observaciones que los informantes calificados plantean en relación con la ley y su aplicación y que estarían limitando el logro del interés superior, cual es avanzar en equidad y justicia de género. Se formulan también propuestas o sugerencias que pueden contribuir a mejorar la norma y sus procedimientos, como también a favorecer el desarrollo de iniciativas o acciones institucionales que procuren optimizar el uso de la ley vigente.

Por último, el texto cierra con algunas reflexiones que relevan ejes de interés, algunos de ellos eventualmente pueden convertirse en objeto de estudio de futuras investigaciones.

Esta publicación queda a disposición de los distintos actores laborales, y muy en especial de las trabajadoras que deben ser vigilantes de su derecho a igualdad salarial; de las instituciones públicas diseñadoras de políticas de género; de las empresas, en especial de aquellas que han mostrado sensibilidad respecto de esta materia; de la academia y centros de estudio comprometidos con los temas abordados.

Se agradece a todas las personas que participaron como informantes calificados, quienes gentilmente se interesaron en la investigación y colaboraron brindando antecedentes y compartiendo sus puntos de vista.

Metodología de la investigación

Objetivos

El **objetivo central** de la investigación estuvo orientado a identificar la evolución de las brechas de ingresos por sexo en el país, caracterizando los factores asociados y revisar la contribución de la norma legal y su aplicación procedimental, para la generación de cambios virtuosos en favor de la equidad salarial entre géneros, de modo de aportar a la Dirección del Trabajo un cuerpo de información sistematizado, útil para el desarrollo de sus acciones.

Para ejecutar la investigación fueron abordados los siguientes **objetivos específicos**:

- Actualizar las cifras estadísticas que objetivan empíricamente las brechas en las remuneraciones de hombres y mujeres en el país y su evolución en el tiempo.
- Sistematizar los enfoques teóricos que explican las causas o condiciones de las diferencias salariales entre hombres y mujeres en el mercado de trabajo.
- Establecer los alcances, limitaciones o deficiencias de la norma y de los procedimientos para su aplicación y puntualizar recomendaciones o sugerencias de acciones para avanzar en equidad de género.

Carácter de la investigación y procedimiento utilizado

La investigación tuvo un carácter o énfasis exploratorio, debido al insuficiente conocimiento evaluativo acerca de los contenidos de la ley, su aplicación y eficacia, como también por consideraciones pragmáticas derivadas de las necesidades de la Dirección del Trabajo de contar con datos útiles para su accionar.

Fue utilizado el enfoque de género como método para el examen y análisis de la información recuperada; y se ocupó de manera libre o no rígida la propuesta de guía para la evaluación e identificación de políticas justas de igualdad de género diseñada por CEPAL²⁴. Esta facilita visibilizar la preocupación por establecer la igualdad de género como objetivo de la gestión pública, para corregir los orígenes de la discriminación y avanzar en la garantía de los derechos humanos de las mujeres.

La investigación es también cualitativa, porque con el fin de obtener la información requerida fueron seleccionadas deliberadamente las personas pertinentes capaces de proveerla, priorizando en su tratamiento y análisis la profundidad por sobre la extensión.

Selección de la muestra

La unidad de análisis del estudio son los casos denunciados ante las inspecciones del trabajo acerca de vulneración del derecho a igualdad de remuneraciones. La información central provino de la revisión y análisis de los expedientes que la Dirección del Trabajo mantiene archivados. Estos detallan los pasos y contenidos del proceso o acción de tutela laboral: denuncia, fiscalización, indicios de vulneración encontrados, conclusiones jurídicas, resultados de las mediaciones o de la tramitación de las causas presentadas en tribunales, cuando ellas ocurren.

24 CEPAL. Matriz de análisis para la identificación de políticas justas de igualdad de género. Observatorio de igualdad de género de América Latina y el Caribe. Santiago, Chile. Octubre 2012.

La mirada a los expedientes permitió levantar un catastro de las trabajadoras denunciantes y de los/as funcionarios/as, fiscalizadores/as y abogados/as involucrados/as en los procedimientos de seguimiento de las denuncias. Todos, por su experiencia, tenían el mérito de garantizar confiabilidad y asegurar validez y respaldo a los resultados.

Fueron consultados de manera telefónica o por correo electrónico, concerniente a su disposición e interés de participar en entrevistas, que permitiera acopiar información evaluativa referente a los contenidos de la ley y su eficacia. Respondieron 22 personas, quienes conformaron el grupo prioritario de informantes calificados.

Adicionalmente se accedió y se entrevistó a otro grupo de profesionales (ocho), integrado por abogados de la Dirección del Trabajo, funcionarias del Servicio Nacional de la Mujer (Sernam), encargados de Recursos Humanos de empresas que se encuentran en proceso de certificación de la norma NCh 3262-2012 y que, consecuentemente, han implementado planes de igualdad salarial.

A lo largo de este proceso se logró conformar una visión bastante homogénea de los entrevistados acerca del objeto de estudio.

Técnica e instrumentos utilizados

Para el trabajo de campo se ocupó la técnica de entrevista semiestructurada, la que permite obtener información verbal de los entrevistados, otorgándoles flexibilidad a las respuestas. Se diseñaron guiones o pautas que precisaron los temas a tratar y se ajustaron de acuerdo con la posición del/a informante y de la visión o perspectiva que se esperaba obtener de él o ella.

Sus contenidos centrales en relación con las denunciantes fueron:

- Identificación de la causa: año, código, nombre, teléfono.
- Situación laboral postdenuncia.
- Satisfacción concerniente a:

- acogida por parte de la inspección del trabajo respectiva (actitud, cordialidad, respeto, seriedad, confidencialidad);
- tiempos del proceso (desde su inicio a su fin) e impactos en su situación laboral (con el empleador, con los pares referentes);
- calidad de la atención (capacidad para entender el problema, manejo y conocimiento del tema, consistencia de la información entregada o solicitada y de la orientación); imparcialidad del proceso (fiscalización, mediación) y cambios en las relaciones laborales; resultados y solución ofrecida (capacidad de resolución del problema) y sintonía con expectativas;
- asesoría y apoyo ante Tribunales (acción de justicia).

Y los contenidos centrales en relación con los funcionarios (fiscalizadores y abogados) a cargo de las causas denunciadas fueron:

- Identificación de la denuncia: año, nombre, cargo, teléfono.
- Opiniones respecto de los obstáculos prácticos que perjudican la puesta en marcha de la Ley N° 20.348:
 - igual remuneración por un mismo trabajo o por trabajo de igual valor;
 - diversidad de causales de diferencia remuneracional (capacidad, calificación, idoneidad, responsabilidad, productividad y otras: antigüedad, experiencia, complejidad de función, etcétera);
 - dificultad para la empresa de la tarea de descripción de cargos²⁵ y determinación de recursos y *expertise*;
 - definición y cumplimiento formal del procedimiento de reclamo al empleador²⁶;
 - implicancias de la exigencia de reclamo al empleador: riesgo de despido para la trabajadora, clima laboral;
 - rol de los sindicatos;
 - dificultad cultural de transparentar remuneraciones hacia el personal;
 - desconocimiento del contenido de la ley y baja tasa de denuncias;

25

Consignado en el artículo 154, inciso 6 del Código del Trabajo.

26

Consignado en el artículo 154, inciso 13 del Código del Trabajo.

- aspectos a mejorar de la ley;
- requerimientos institucionales para optimizar el uso de la ley: simplificar, acelerar procesos de fiscalización y mediación, desarrollar competencias y capacitación a funcionarios (género, sistema de remuneraciones), ejecutar programas de fiscalización por oficio, revisar relación con tribunales;
- apoyo o asesoría técnica a empleadores: sistemas de valorización de puestos, descripción de cargos, definición de funciones, diseño de libros o plantillas de remuneraciones (sueldos y complementos);
- apoyo o asesoría técnica a sindicatos: negociación colectiva.

A los informantes de organizaciones públicas o privadas no involucrados directamente en las denuncias específicas se les hizo consultas acerca de:

- Apreciación general respecto de la norma, su aplicación y eficacia.
- Apreciación relativa al cumplimiento normativo y la infraccionalidad.
- Implementación del sistema de gestión de igualdad de género en las empresas.
- Valoración de los desafíos normativos y culturales para avanzar en mayor igualdad.

Información complementaria

El desarrollo de la investigación exigió también enfrentar una fase de revisión, procesamiento y análisis de información de fuentes secundarias, proveedoras de:

- Registros estadísticos que detallan el carácter diferencial de las remuneraciones de hombres y mujeres y que permiten encuadrar y relevar la dimensión del fenómeno (Instituto Nacional de Estadísticas (INE), Centro de Microdatos de la Universidad de Chile, Superintendencia de Pensiones).
- Material documental que aporta una variedad de miradas y análisis atinente al objeto de estudio (Organización Internacional del Trabajo (OIT),

Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD), Organización para la Cooperación y el Desarrollo (OCDE), Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), Cámara de Diputados de Chile).

- Investigaciones y estudios referidos a la discriminación salarial realizados por autores independientes, universidades o centros especializados nacionales y extranjeros (Universidad de Chile, ComunidadMujer, Banco Interamericano de Desarrollo (BID), entre otros).
- Artículos y noticias publicados en la prensa escrita sobre la materia de investigación.

Fundamentos teóricos de la investigación

¿Discriminación salarial o desigualdad salarial?: significados y alcances

La **igualdad** implica la necesidad de dar un mismo trato a las personas sean cuales sean sus características individuales²⁷. En la materia que constituye el objeto de esta investigación la igualdad de trato sería la ausencia de toda discriminación por razón de sexo en las retribuciones o remuneraciones que hombres y mujeres obtienen por el trabajo que desempeñan. Este principio goza de una larga historia de reconocimiento jurídico a nivel supranacional²⁸.

Como contrapartida, el concepto de **desigualdad salarial** entre mujeres y hombres (o también diferencia o brecha salarial)²⁹ alude a la distancia existente en la retribución media (salario más complementos) de mujeres y hombres³⁰.

27 El principio de igualdad es central en la Convención de la CEDAW. Va más allá de esta definición convencional y hace referencia a la adopción de un modelo de igualdad substantiva de doble vía: igualdad de oportunidades e igualdad de resultados.

28 Caamaño, Eduardo (2001). *Op cit*.

29 De Cabo, Gema y Garzón, María José. Diferencia y discriminación salarial por razón de sexo. Ministerio del Trabajo y Asuntos Sociales. Instituto de la Mujer. Estudio Nº 100. Madrid, España. 2007.

30 Enred Consultoría. La brecha salarial: realidades y desafíos. Ministerio de Igualdad y Ministerio de Trabajo e Inmigración. Colección Economía, Mujer, Empresa. España. 2009.

La tendencia indica que con preferencia los hombres ocupan puestos de mayor responsabilidad, tienen más antigüedad o dedican más tiempo al trabajo remunerado que las mujeres. Esto derivaría en que logran realizar un mayor o superior aporte de valor o productividad en sus empleos; y la desigualdad salarial en perjuicio de las mujeres obedecería, bajo esta premisa, a una situación “objetiva”.

*“La desigualdad solo implicaría **discriminación**, en la medida en que esta fuera producida por un trato excluyente e injusto, en este caso para las mujeres, no estando apoyada en hechos objetivos determinados por reglas del mercado”³¹.*

La expresión “discriminación contra la mujer” alude en la Convención CEDAW³² a *“toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o por resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer” (...).*

La **discriminación salarial** entre mujeres y hombres sería entonces la parte de la diferencia que no queda justificada por una distinta aportación de valor en el desempeño de un trabajo y que solo puede ser explicada en función del sexo de la persona que lo realiza. Es lo que se conoce como **discriminación salarial directa o a posteriori**.

Las fuentes revisadas coinciden en aceptar que existirá discriminación salarial cuando las mujeres perciben una retribución distinta a la de los hombres por la realización de trabajos idénticos o de valor equivalente, que exigen un conjunto similar de capacidades o competencias (conocimientos, aptitudes, iniciativa); esfuerzo (físico, mental y emocional); responsabilidades (de mando o supervisión de personas, pertinente a la seguridad de los recursos materiales y de la información, y respecto de la seguridad y bienestar de las personas) y que se ejercen bajo condiciones laborales semejantes en una misma empresa.

Caamaño (2001)³³ hace un interesante aporte acerca de esta materia. Cita al Tribunal

31 *Ibid.*

32 Artículo 1º.

33 Caamaño, Eduardo (2001). *Op cit.*

de Justicia de la Comunidad Europea (TJCE), quien agrupa la discriminación laboral por razones de sexo en dos tipos, de acuerdo con sus características y elementos propios: **discriminación laboral directa** y **discriminación laboral indirecta**³⁴.

El Tribunal establece que la discriminación laboral directa puede ser abierta o encubierta. Se está frente a un caso de **discriminación directa abierta** cuando es el sexo el elemento explícito que motiva un trato o condiciones laborales menos favorables para un trabajador, frente a un trabajador del otro sexo que se encuentre en una situación laboral comparable. Un caso de discriminación laboral de este tipo tendría lugar, por ejemplo –abordando una materia remuneracional–, si se excluyera explícitamente a las trabajadoras de la obtención de incentivos o bonos que, por el contrario, sí son percibidos por los hombres que realizan igual trabajo.

Se está frente a un caso de **discriminación directa oculta** cuando la medida discriminatoria que afecta a un trabajador se vincula con ciertos atributos o cualidades personales, que exclusivamente o en gran medida solo pueden ser cubiertos por personas de un sexo determinado. La discriminación oculta no sería sino el intento de evadir la prohibición de discriminación, vinculando la obtención o no obtención de beneficios o mejores condiciones laborales, a cualidades o condiciones que son inseparables a un sexo determinado, por ejemplo la fuerza física o la maternidad, sin que sea determinante para configurar esta forma de discriminación la intención o ánimo de discriminar a cierto grupo de trabajadores.

La discriminación directa en materia de remuneraciones tendría lugar entonces cuando hombres y mujeres por el mismo trabajo reciben una remuneración distinta y la diferencia en la remuneración se funda expresamente en las diferencias de sexo. Esto es, existe una relación causal explícita entre el sexo del trabajador o trabajadora y el monto de remuneración que se le paga.

34

Esta clasificación es también ocupada por De Cabo, Gema y Garzón, María José, *Op cit*; Quintanilla, Beatriz. *Op cit*.

En la práctica, no siempre el trato menos favorable en materia de remuneraciones que recibe un trabajador respecto de un trabajador de otro sexo, por la realización de un trabajo igual o de similar naturaleza, aparece tan claramente vinculado a una situación constitutiva de discriminación laboral directa. Por el contrario, suele ser difícil de determinar si las diferencias respecto de la obtención de ciertos beneficios laborales, como un mayor monto de remuneración, que origina una regla o una medida impuesta por el legislador, por las partes de un contrato colectivo o por el empleador, en virtud de un contrato individual, suponen además una desigualdad de trato en razón del sexo.

La **discriminación salarial indirecta, previa o *a priori***, se refiere a la desigualdad salarial que sin ser en sí misma efecto de un factor de discriminación, es consecuencia de la estructura y organización social segregada por sexos, que determina que hombres y mujeres ocupen de un modo sistemático distintas posiciones y espacios.

En el ámbito laboral genera diferencias en las posibilidades de inserción al mercado de trabajo, en el acceso a los puestos de trabajo, en el acceso a la educación y capacitación, en la promoción en el seno de las empresas, en las diferentes responsabilidades asumidas en las tareas del hogar y de cuidado, constituyéndose en verdaderas barreras a la hora de reducir brechas salariales. Vale decir, si bien la diferencia salarial en los hechos puede no ser producto de discriminación, su causa sí lo es. La discriminación salarial se produce entonces por la confluencia de un conjunto de factores o circunstancias que finalmente perjudican a un grupo de personas, y es de este modo un resultado de la discriminación laboral (Corominas y otros, 2001)³⁵.

Esta reflexión surge de la constatación de que inclusive cuando se elimina el efecto de las características "objetivas" que se supone influyen en la productividad o en la aportación de valor (más experiencia, mayor dedicación, grado de responsabilidad u

35 Corominas, A., Coves, A. M., Lusa, A., Martínez, C., Ortega, M. A. Valoración de los puestos: un medio para detectar y eliminar la discriminación salarial. Capital Humano. Vigo, España. 2001.

otros) es posible constatar diferencias salariales negativas para las mujeres respecto de los hombres.

Habría entonces una parte intrínseca de la desigualdad salarial que sí es discriminación y se expresa cuando a puestos de trabajo que aportan igual valor o son equivalentes, les corresponde retribuciones distintas (Corominas y otros, 2001)³⁶ que no pueden justificarse por razones ajenas al sexo al que se asocia ese trabajo o la persona que lo ocupa (De Cabo y Garzón, 2007)³⁷.

Como indica Martínez y Acevedo (2004)³⁸, *“la discriminación está fuertemente asociada a la estructura del mercado de trabajo, que ofrece salarios distintos según sexo y sin tener en cuenta otras características que influyen en el rendimiento potencial favorables a la mujer. En este sentido, la discriminación contiene un criterio de alto prejuicio social, es decir, una preferencia subjetiva de contratación y pago salarial favorable al trabajador y una aversión en perjuicio de la trabajadora”*³⁹.

El tema de la **discriminación laboral indirecta** es sin lugar a dudas una de las más importantes en relación con la cada vez mayor incorporación de la mujer al trabajo. Su conceptualización⁴⁰ responde a la necesidad básica de eliminar las desigualdades

36 *Ibid.*

37 De Cabo Gema y Garzón, María José. *Op cit.*

38 Martínez, Irma y Acevedo, Gloria. La brecha salarial en México con enfoque de género: capital humano, discriminación y selección muestral. Universidad Autónoma de Nueva León. Facultad de Economía. Centro de Investigación. Revista Ciencia. Vol. VII N° 1. Enero-marzo 2004.

39 Coincide con la teoría o modelo neoclásico de la “inclinación o preferencia de los empleadores por la discriminación” (ver más adelante en este mismo capítulo). Ellos tendrían prejuicios respecto de contratar a trabajadores pertenecientes a algunos grupos humanos que se diferencian en general por características visibles: raza, minusvalidez, edad, sexo, debido a que generan costos específicos. El comportamiento empresarial racional es entonces reducir la contratación de personas de dichos colectivos. Uno de sus principales exponentes es Becker, Gary. *The economics of discrimination*. University of Chicago Press. 1957.

40 Según Caamaño, la figura de la discriminación indirecta tiene sus orígenes mediatos en dos sentencias pronunciadas por la Corte Suprema de los Estados Unidos, pero su desarrollo jurídico ha tenido lugar, especialmente, mediante la jurisprudencia del Tribunal de Justicia de la Comunidad Europea, el que ha ido configurando su doctrina acerca de la materia. Caamaño, Eduardo (2001). *Op cit.*

en materia de remuneraciones y demás condiciones laborales, de las que son objeto en su mayoría las trabajadoras en la realización de trabajos de igual o similar naturaleza al de sus pares masculinos, como también busca el pleno reconocimiento de los derechos laborales de las mujeres y el logro de la justicia social, fin último y esencial del derecho del trabajo.

Caamaño (2001)⁴¹, señala que la jurisprudencia del TJCE establece que se estaría frente a un caso de discriminación indirecta *"cuando una disposición o regla formulada neutralmente, esto es, sin referencia a un sexo determinado, en los hechos genera un trato especialmente menos favorable para trabajadores de un cierto sexo, sin que aquel trato menos favorable pueda explicarse por razones o circunstancias que no digan relación con una discriminación por motivos de sexo"*.

También puede ocurrir cuando se omiten ciertos factores en la valoración o requerimientos de un puesto de trabajo, en los que las mujeres tendrían globalmente ventajas sobre los hombres (por ejemplo, aptitudes para la comunicación, esfuerzo emocional, etcétera), o viceversa, cuando se asigna excesivo peso a factores en los que la ventaja suele estar del lado de los hombres (esfuerzo físico, flexibilidad horaria, etcétera).

Finalmente, es importante puntualizar que tanto la desigualdad como la discriminación son fenómenos complejos de analizar, debido a la cantidad de componentes involucrados y a las dinámicas y variables que median en su determinación.

Otra precisión conceptual presente en la literatura es la que hace referencia a la **discriminación por razón de sexo** y la **discriminación por razón de género**. Si bien ambos conceptos se suelen atribuir al mismo fenómeno y se manejan como sinónimos, algunos investigadores⁴² han puesto de manifiesto la conveniencia de adoptar el segundo de ellos, porque refleja más fielmente la realidad que se pretende recoger: el tratamiento diferencial que una persona recibe por ser hombre o mujer.

41 *Ibid.*

42 De Cabo, Gema y Garzón, María José. *Op cit.*

Sin embargo se reconoce que ello no es medible ni cuantificable, en cambio la discriminación por sexo sí se puede medir y cuantificar.

Salario o remuneración: utilización de los conceptos

Un alcance importante es que aunque está más extendido y es más inteligible el uso del término diferencia salarial, parece más correcto utilizar **desigualdad de retribución o remuneración**. Es un concepto más abarcador que el de salario (Corominas y otros, 2001)⁴³, engloba elementos, conceptos o beneficios adicionales, que lo incrementan. Es además el que se utiliza internacionalmente para la confección y análisis de indicadores y ayuda a aproximarse de modo más preciso al fenómeno de la desigualdad salarial.

La OIT en su Convenio N° 100 indica que el término remuneración: *“comprende el salario o sueldo ordinario, básico o mínimo y cualquier otro emolumento en dinero o en especie pagados por el empleador, directa o indirectamente, al trabajador, en concepto del empleo de este último”*⁴⁴.

El artículo 141 del Tratado Constitutivo de la Comunidad Europea⁴⁵ en su inciso 2° define el concepto de retribución o remuneración como *“el salario o sueldo normal de base o mínimo y cualesquiera otras gratificaciones satisfechas, directa o indirectamente, en dinero o en especie, por el empresario al trabajador en razón de la relación de trabajo”*⁴⁶.

Por su parte, el Código del Trabajo chileno entiende por remuneración *“las contraprestaciones en dinero y las adicionales en especie avaluables en dinero que debe percibir el trabajador o trabajadora del empleador o empleadora por causa del contrato*

43 Corominas, A, Coves. A.M, Lusa, A, Martínez, C, Ortega, M.A. *Op cit.*

44 Artículo 1° a).

45 Firmado en Roma el 25 de marzo de 1957, entró en vigor el 1 de enero de 1958.

46 www.europa.eu.int

*de trabajo*⁴⁷. Y determina que constituyen remuneración, entre otras, las siguientes: sueldo o sueldo base, sobresueldo, comisión, participación, gratificación⁴⁸.

El concepto de remuneración ayuda a aproximarse de modo más preciso al fenómeno de la desigualdad salarial. Si la igualdad se produce solo en el monto del salario ordinario, básico o mínimo y no en relación con otros pagos o beneficios laborales, la discriminación se perpetuará. Para determinar si una remuneración es igual es importante comparar todos los elementos retributivos⁴⁹.

Los complementos salariales son elementos decisivos en las diferencias salariales hombre-mujer. Los pagos extraordinarios disparan las diferencias en perjuicio de las mujeres. Mientras ellos son recompensados por su disponibilidad o dedicación a la empresa: horas extraordinarias, bonos nocturnos, turnos o trabajo en día domingo, *"las mujeres reciben menos prestaciones, subsidios o bonificaciones y cuando las reciben son inferiores en cantidad y frecuencia"* (NASUWT, 2008)⁵⁰, siguen dedicadas una parte importante de su tiempo al cuidado de hijos, de otros familiares y de las tareas del hogar.

Otra consecuencia del cúmulo de diferencias retributivas son las menores cotizaciones de las mujeres a la seguridad social, con incidencia directa en las prestaciones sociales contributivas (subsidios de cesantía y pensiones).

47 Código del Trabajo, artículo 41.

48 Código del Trabajo, artículo 42.

49 Incluiría además del salario base, otras remuneraciones o beneficios que lo incrementan (primas, horas extra, méritos, rendimientos, etcétera), vale decir, la parte fija y la parte variable (*bonus*) de la remuneración.

50 *National Association of Schoolmasters Union of Women Teachers (NASUWT). Women teacher's careers*. Inglaterra. 2008. www.nasuwat.org.uk

¿Igual remuneración por trabajo de igual valor o igual remuneración por igual trabajo?

La literatura⁵¹ coincide en establecer que el concepto más adecuado para abordar el fenómeno de la igualdad de remuneraciones es el de igualdad de remuneraciones por **trabajo de igual valor** (contenido en el Convenio N° 100 de la OIT) y no el de igualdad de remuneraciones por **igual trabajo**.

Según lo planteado por la Confederación Sindical Internacional (CSI, 2010)⁵², *“cuando las instituciones y los interlocutores sociales empezaron a aplicar políticas de remuneración equitativa, se enfrentaron con el problema de que muchos puestos de trabajo no eran idénticos y requerían diferentes tareas. Así, la definición se amplió de salario igual por igual trabajo a salario igual por trabajo de igual valor o comparable, en puestos de trabajo que no son exactamente idénticos”*.

De Cabo y Garzón (2007)⁵³ establecen que en términos “objetivos” son de igual valor aquellos trabajos que –como se mencionó en páginas anteriores– exigen un conjunto similar de requerimientos relativos a capacidades (conocimientos, aptitudes, iniciativas), esfuerzo (físico, mental, emocional), responsabilidades (de mando o supervisión de personas, acerca de seguridad de los recursos materiales y de la información y relativos a la seguridad y bienestar de las personas) y condiciones de trabajo.

La igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor es de gran importancia en lo que a discriminación salarial respecta, cubre no solo casos en los que mujeres y hombres desempeñan un trabajo igual o similar, sino también la situación más habitual, cual es el desempeño de trabajos diferentes. En la generalidad de los casos, hombres y mujeres que laboran en una misma empresa realizan funciones o trabajos

51 Corominas, A., Coves, A.M., Lusa, A., y Martínez, C. Las diferencias salariales entre mujeres y hombres y la valoración de puestos de trabajo. Proyecto ISOS. II Conferencia de Ingeniería de Organización. Vigo. Septiembre 2002.

52 Confederación Sindical Internacional (CSI). *Op cit.*

53 De Cabo, Gema y Garzón, María José. *Op cit.*

de contenido diferente, que requiere de capacidades o calificaciones distintas y que se desempeña en condiciones diferentes, sin embargo es muy posible que unas y otras ocupaciones sean de igual valor y deberían recibir una remuneración similar.

La definición del principio de igualdad de remuneraciones entre hombres y mujeres por un trabajo de igual valor permite la comparación entre tareas diferentes; en cambio, la definición del principio de igualdad de remuneraciones entre hombres y mujeres por un mismo trabajo resulta demasiado estrecha y no da cuenta de la tendencia de mujeres y hombres a desarrollar distintos trabajos, tanto en relación con el nivel jerárquico (segregación vertical) como en las áreas de la actividad en que se desenvuelven y al tipo de labor que realizan (segregación horizontal).

No obstante hay que puntualizar que si bien resulta particularmente difícil llegar a conclusiones en un plano teórico acerca de estas cuestiones relativas al valor del trabajo, no es menos cierto que tampoco resulta fácil definir el valor del trabajo o dar indicaciones de cómo establecerlo, así como visibilizar el sesgo de género en la determinación de las remuneraciones y la discriminación que podría existir, resultando complejo comparar puestos de trabajo, aun cuando las responsabilidades y jerarquías asignadas sean similares dentro de la organización⁵⁴.

Pero la complejidad no reside tanto en determinar los componentes del trabajo que dan cuenta de su valor, sino de cómo se evalúan los mismos: por ejemplo, ¿valen más los conocimientos técnicos que los humanísticos?, ¿cómo se mide el esfuerzo mental, físico, emocional y cuál de ellos posee más valor?

El Convenio N° 100 de la OIT plantea una conexión entre el valor del trabajo y los sistemas de valoración de puestos, entonces, la pregunta ¿cómo establecer la igualdad de valor entre dos puestos?, habría que responderla pragmáticamente. Concerniente a esta materia hay un conjunto de esfuerzos realizados por organismos internacionales, agencias de cooperación, universidades de países desarrollados.

Y es en esta valoración donde parecen identificarse los síntomas más evidentes de la discriminación salarial, pues suele atribuirse en el imaginario colectivo (sociedad, agentes sociales, empresariado, trabajadores y trabajadoras) un menor valor a los trabajos realizados tradicionalmente por las mujeres, desde una visión sectorial y ocupacional, así como a un mismo trabajo o de valor equivalente cuando es realizado por una mujer.

De este modo, desigualdad y discriminación salarial no son lo mismo, pero se entremezclan y confluyen dando lugar a una realidad tangible.

De cualquier forma, la revisión bibliográfica indica que el concepto “trabajo de igual valor” tiene especial interés en el mercado de trabajo actual. Aspectos como el desarrollo tecnológico, los cambios producidos en la organización del trabajo, los nuevos requerimientos empresariales en relación con la mano de obra, la aparición de nuevos empleos, tareas y profesiones, la flexibilidad laboral, la polivalencia, el cambio frecuente de puestos de trabajo y de funciones, son elementos complejos en la operatividad y aplicación del concepto trabajo de igual valor.

Teorías explicativas de las diferencias de remuneraciones entre hombres y mujeres

Existen diferentes perspectivas teóricas que procuran explicar por qué las mujeres obtienen en promedio remuneraciones menores que los hombres, fenómeno del que existen evidencias suficientes, claras y contundentes en distintos mercados laborales del mundo. González (1992)⁵⁵ realiza, respecto de la materia, un buen esfuerzo de sistematización. Divide las teorías en neoclásicas y paradigmas alternativos.

55

González, Pablo. El diferencial de ingresos entre hombres y mujeres: teoría, evidencia e implicaciones de política. Cieplan. Colección Estudios Nº 34. Junio 1992.

El enfoque neoclásico

“En el típico análisis de corte neoclásico, los salarios son iguales a la productividad marginal del trabajo. Las diferencias salariales se explican por diferencias de productividad y las diferencias de productividad se explican por las diferencias en el stock de capital humano” (González, 1992)⁵⁶.

Desde este punto de vista, un trabajador más productivo debiese percibir un mayor salario. Sin embargo, como indica Fuentes y otros (2003)⁵⁷, *“establecer cuál es la productividad de un trabajador particular en una determinada firma no es una tarea simple. En términos prácticos se observan características individuales que son entendidas como variables que aproximan la productividad laboral”.*

Al respecto, los mismos autores indican que *“existe otra línea de pensamiento que establece que los salarios son en realidad un reflejo del capital humano, no por una cuestión de productividad, sino más bien por un asunto de señalización. En otras palabras, las personas al adquirir un mayor nivel de escolaridad, señalizan al mercado laboral indicando que son capaces y que, por lo tanto merecen recibir un mayor salario”.*

En cualquier caso, el capital humano de las personas juega un rol fundamental en la determinación de sus salarios, aunque no necesariamente es concluyente de una mejor y mayor remuneración.

La línea de pensamiento conocida como **teoría del capital humano** es probablemente la más utilizada en economía para explicar las diferencias salariales entre hombres y mujeres (Aguilar y Dresdner, 2000)⁵⁸. Establece que los salarios son un reflejo del capital humano, vale decir, el acervo de conocimientos, experiencias y habilidades de los individuos debiera reflejarse en la evaluación de sus remuneraciones. Aquellos

56 *Ibid.*

57 Fuentes, Jeanette, Palma, Amalia y Montero, Rodrigo. Discriminación salarial por género en Chile: una mirada global. Universidad de Chile. Departamento de Economía. Estudios de Economía. Vol. 32 Nº 2. Diciembre 2005.

58 Aguilar, Renato y Dresdner, Jorge. La evolución de la discriminación salarial por género en Chile: 1987-1998. Universidad de Concepción. Departamento de Economía. *Working Papers* 11- 2000.

que tienen un mayor *stock* de capital humano mostrarán una productividad laboral mayor, que el mercado debería premiar con remuneraciones más altas.

Desde el punto de vista de la oferta de mano de obra, esta teoría describe entonces las diferencias salariales por razón de género, como consecuencia de las diferencias en capital humano que acumulan hombres y mujeres.

El capital humano femenino sería menor tanto en lo que las mujeres aportan (menos instrucción o calificaciones menos aprovechables en el mercado de trabajo) como en lo que adquieren una vez incorporadas a este (menos experiencia por la discontinuidad de su participación y por el menor tiempo de dedicación).

"Las mujeres tienen menos incentivos que sus homólogos masculinos para invertir en educación orientada al mercado de trabajo, y en formación, una vez incorporada al mercado, y consecuentemente, acumulan menos experiencia laboral"⁵⁹.

La división sexual del trabajo les determina a las mujeres responsabilidades domésticas o de crianza de los hijos⁶⁰, que truncan su vida profesional o la hacen intermitente. Elegirían por tanto ocupaciones en las que es más fácil colocarse y que ofrecen condiciones de trabajo flexibles (por ejemplo, horarios parciales); en las que las inversiones en capital humano son menos costosas, en relación con los ingresos que dejan de percibir durante el periodo de formación o capacitación; con menores requerimientos de experiencia⁶¹; en las que se minimice el coste o

59 *Ibid.*

60 Según lo que indica Anker, citando informes del PNUD y OIT: *"En todo el mundo las mujeres son casi las únicas responsables del cuidado del hogar y de los hijos, incluso en los países escandinavos siguen siendo las mujeres quienes atienden, principalmente, el hogar y a los hijos, según los datos relativos a la repartición del tiempo personal"*. Anker, Richard. La segregación profesional entre hombres y mujeres. Repaso de las teorías. OIT. Revista Internacional del Trabajo. Vol. 116. Nº3. Ginebra, Suiza. 1997.

61 Esto es bien relativo. Hay que señalar que muchas ocupaciones de predominio masculino (conductor de vehículos de transporte, camioneros de reparto), no necesariamente requieren más experiencia ni continuidad en el empleo que muchas otras en las que predominan mujeres, como secretarías, trabajos de oficina, que a veces exigen bastante más conocimientos, calificaciones y esfuerzo mental.

penalización derivada de la retirada o interrupciones temporales de la fuerza de trabajo, así como de la depreciación de su capital humano. Desde el punto de vista salarial sería adecuado para esta teoría que las mujeres perciban ingresos menores, pues su productividad es inferior.

Hay sin embargo que hacer algunos alcances de actualización a la teoría: la continuidad laboral de las mujeres ha aumentado mucho en los últimos años; aumenta en todo el mundo el número de hogares dirigidos por mujeres donde no existe el hombre proveedor; la cantidad de trabajo necesaria para atender el hogar y a la familia ha descendido en muchos países, ya que se ha elevado la edad del matrimonio y ha disminuido la fecundidad; crece también el uso de aparatos electrodomésticos que alivianan el trabajo del hogar. Resultado de todo lo anterior es que las mujeres están adquiriendo más experiencia profesional, esto debería acarrear cambios en los tipos de ocupación que prefieren y que se les ofrece y, consecuentemente, debiera tener impactos positivos en los niveles de remuneraciones.

Otra teoría que forma parte del enfoque de tipo neoclásico es la de los **diferenciales compensatorios**, que en su intento explicativo liga el tema en las diferenciales de ingreso y la segregación ocupacional.

Las mujeres preferirían y se concentrarían en las ocupaciones en que las condiciones de trabajo son más placenteras y menos riesgosas. La brecha salarial entre las ocupaciones desempeñadas por mujeres y las desempeñadas por los hombres sería entonces un fenómeno de equilibrio. Por un trabajo más riesgoso, es necesario recompensar al trabajador con una remuneración mayor; y los salarios inferiores que se observan en los empleos desempeñados mayoritariamente por mujeres, serían una forma de retribución no pecuniaria.

Otra explicación para las diferencias salariales dentro del paradigma neoclásico es la **discriminación estadística**. Se reconoce que los empleadores pueden tener inclinaciones o preferencias por características particulares de los sujetos a contratar, por ejemplo, por hombres o por mujeres, y en tal sentido, se castiga o se premia a un determinado grupo, con un menor o un mayor salario.

Los empleadores con aversión al riesgo preferirían contratar hombres en vez de mujeres. En general, por prejuicios o estereotipos consideran que las mujeres tienen una tasa de rotación más alta (salidas y entradas al mercado), algo que no ocurre con los hombres, porque se supone que ellos, de acuerdo con la tradición familiar y social, no van a abandonar el empleo. Suponen también que las mujeres son menos productivas, pero solo tienen indicios de ello, pues la información que manejan acerca de la potencial productividad de los aspirantes a un empleo, usualmente es imperfecta y relativa.

Asimismo, este tipo de empleadores reservaría a los hombres los empleos que involucran una mayor capacitación, con lo que ellos alcanzarían a acumular capital humano. Por esta vía es también posible que las diferencias que se observan entre hombres y mujeres no sea más que un reflejo de la discriminación estadística practicada por los empleadores.

Los más recientes desarrollos de la teoría neoclásica intentan incorporar en sus explicaciones nuevos elementos, por ejemplo, reconocen la existencia de segregación ocupacional y de discriminación, como un fenómeno sociológico que implica ciertas formas de comportamiento social.

Paradigmas alternativos

Dos serían las vertientes alternativas principales: institucional y radical. Ambas rechazan el supuesto neoclásico del equilibrio continuo del mercado y de salarios, determinados por la productividad marginal del trabajo.

El **enfoque institucional** hace referencia a la determinación salarial por procedimientos que consideran aspectos como la antigüedad y la carrera funcionaria, de este modo, su fijación sería bastante neutra, exenta de factores discriminadores.

Para el **análisis radical**, la discriminación sexual se manifiesta comúnmente no como un salario desigual por un mismo tipo de trabajo, sino más bien como una distribución desigual de los empleos (segregación horizontal). Las mujeres se concentran en un número limitado de ocupaciones sexualmente tipificadas, lo que

ejerce una presión a la baja de los salarios. Dichos empleos son peor remunerados, precisamente a causa de la alta concentración de mujeres que los desempeñan.

La segregación vertical tiene también una gran importancia, designa la desigual distribución de los sexos en la estructura jerárquica de las ocupaciones, incluso al interior de un mismo puesto, las mujeres tienden a agruparse en los empleos más bajos de esa estructura, que ofrecen pocas posibilidades de ascenso (barreras de avance) y de acceso a puestos de autoridad, ello también redundaría en remuneraciones menores. Entonces se concluye que la relación negativa entre la segregación y los ingresos relativos es el principal factor que subyace a los bajos ingresos de las mujeres.

En este contexto de los paradigmas alternativos se puede incluir la **teoría no económica o feminista**⁶², que coincidiendo con elementos del análisis radical, integra además variables que son exteriores al mercado de trabajo y que no entran en la reflexión de los economistas.

Se centra en la influencia de comportamientos no económicos, para tratar de explicar la división de las ocupaciones por sexo y las condiciones diferentes de retribución salarial de hombres y mujeres. Permite poner de manifiesto de qué manera las ocupaciones “femeninas” plasman en el mercado de trabajo los estereotipos comunes y dominantes en la sociedad sobre las mujeres y sus presuntas aptitudes (Anker, 1997)⁶³.

Una de sus premisas básicas es que la situación de desventaja que padecen las mujeres en el mercado laboral es un reflejo del patriarcado y del lugar subordinado que se les asigna en la sociedad y en la familia. Las responsabilidades de tareas domésticas y cuidado de hijos son de cargo de las mujeres y el sustento económico es el cometido principal del hombre. Ello contribuiría a que, en promedio, acumulen menos capital humano antes de incorporarse a la población activa, y menos experiencia profesional una vez integradas al mercado de trabajo.

62 Anker, Richard (1997), *Op cit*, la denomina también “sociosexual”.

63 *Ibid.*

Aunque esto tenga poco que ver con la vida cotidiana actual de muchas mujeres, hombres y familias, debido a los avances culturales ocurridos, sigue teniendo gran impacto en el comportamiento de las personas, mantiene la discriminación y ordena la sociedad.

Los problemas en el mercado laboral que afectan a las trabajadoras se explicarían entonces por la existencia de valores y estereotipos arraigados y dominantes; y las presuntas habilidades o aptitudes sociales de las mujeres explicarían la división en ocupaciones “femeninas” y “masculinas”.

Para Ibáñez (2008)⁶⁴ los estereotipos asociados a la segregación horizontal no tendrían por qué resultar necesariamente negativos para la posición de las mujeres en el mercado laboral. Por una parte pueden ser producto de las propias preferencias de las mujeres y, por otra parte, pueden funcionar como nichos de empleo femenino; sin embargo, el problema surgiría cuando estos trabajos, desde el punto de vista del empleador, operan como un estereotipo positivo para la contratación de mujeres, pero negativo para las condiciones laborales de las trabajadoras. Esta idea introduce elementos de discriminación laboral, pues plantea como hipótesis que los trabajos “feminizados” van a tener peores condiciones laborales y peores remuneraciones.

A juicio de Anker (1997)⁶⁵, la teoría feminista es la que brinda explicaciones más convincentes para entender el fenómeno de la inserción desigual de las mujeres al mercado de trabajo: ayuda a entender por qué las principales ocupaciones desempeñadas por mujeres en todo el mundo refuerzan los estereotipos consabidos de la “femeneidad”; ayuda a entender por qué las mujeres adquieren menos experiencia que los hombres, habida cuenta de que son casi siempre las responsables del cuidado de los hijos en el hogar; explica que las posibilidades laborales al alcance de la mujer son restringidas e inferiores debido a la segregación

64 Ibáñez, Marta. Al otro lado de la segregación ocupacional por sexo. Hombres en ocupaciones femeninas y mujeres en ocupaciones masculinas. *Revista Internacional de Sociología*. Vol. 68, Nº 1. España. Enero-abril 2008.

65 Anker, Richard. *Op cit*.

ocupacional y que se perpetúan en la generación siguiente, porque ese futuro desalentador induce a las familias a proporcionar a las mujeres poca instrucción y poca formación para el trabajo remunerado.

La desigualdad salarial en Chile

Magnitud de la brecha remuneracional entre hombres y mujeres

A pesar de los buenos resultados que a lo largo de las últimas décadas registra Chile en materia de crecimiento económico, los niveles de desigualdad en los ingresos son altos y han permanecido casi inalterados⁶⁶. En este contexto, una de las expresiones de desigualdad observada es la brecha de remuneraciones entre hombres y mujeres. A propósito de ello, un informe de OIT⁶⁷ menciona que existe evidencia de una marcada relación entre la incidencia global de los bajos salarios en un país y su brecha salarial promedio de género.

Los estudios indican que tanto en Chile como en otros países la tendencia se orienta hacia la reducción de la brecha remuneracional, no obstante el fenómeno persiste y

66 En el año 2011 el 10% más pobre obtenía el 2% de los ingresos, en tanto el 10% más rico conseguía el 57%. El coeficiente de Gini tenía un valor de 0,51. Banco Mundial. *World Development Indicators: Distribution of income or consumption*. 2014. <http://datos.bancomundial.org/indicador/SI.POV.GINI>. En el conjunto de 34 países miembros de la OCDE ocupó el último lugar, con una media para la OCDE de 0,31 y con un valor de 0,25 para los primeros, que fueron Eslovenia, Noruega y Dinamarca. El Ciudadano. OCDE. Chile es el país con mayor desigualdad de ingresos. Santiago, Chile. 20 marzo 2014.

67 OIT. Informe Mundial sobre Salarios 2010/2011. Santiago de Chile. 2010.

las diferencias no dejan de ser apreciables. Los datos disponibles ilustran la magnitud del problema y su evolución.

Alicia Bárcena, Secretaria Ejecutiva de la CEPAL en el marco del lanzamiento de la campaña "Exige Igualdad"⁶⁸, señaló: *"hay que romper el silencio estadístico para que la gente esté informada de estas grandes desigualdades". "Lo importante es que la gente se entere de la gran cantidad de mujeres en la región que no tienen ingresos propios o que no ganan lo mismo que los hombres"*.

El informe del Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD) del 2010⁶⁹ indica que a inicios de los años sesenta las chilenas obtenían en promedio la mitad de la remuneración de los hombres, similar a lo reportado para décadas anteriores; y establece que en los cincuenta años siguientes se habría producido un aumento sistemático del salario femenino en relación con el masculino, lo que redujo significativamente la brecha entre los sexos.

Los mayores progresos en la reducción de la brecha ocurren en la década del 2000, sin embargo el mismo informe señala que el salario promedio de las mujeres es entre 20% a 30% inferior al salario promedio de los hombres y la brecha es mayor entre los trabajadores con educación superior⁷⁰.

Cifras de la última versión de la Encuesta Suplementaria de Ingresos (NESI) realizada por el INE⁷¹, revelan que en 2012 el ingreso promedio mensual de las mujeres

68 A favor de los derechos de las mujeres, lanzada por CEPAL en agosto de 2014. *El Mercurio*. Un retroceso en los derechos de las mujeres. Sección Internacional. A 14. 30 agosto 2014.

69 PNUD. Desarrollo Humano en Chile. Género: los desafíos de la igualdad 2010. Santiago, Chile. Marzo 2010.

70 Por ejemplo, en 2006 el salario promedio de la mujer representaba 81% del salario promedio de los hombres en el grupo de trabajadores con estudios de nivel básico y medio. La mayor diferencia salarial corresponde a los trabajadores con estudios de nivel superior, donde las mujeres ganaban en promedio un salario que era solo 73% del equivalente masculino.

71 INE. Nueva Encuesta Suplementaria de Ingresos (NESI). Ingresos de hogares y personas. Años 2010, 2011 y 2012. Corresponde a un módulo de la Nueva Encuesta Nacional de Empleo (NENE) que se aplica el último trimestre de cada año (octubre-diciembre), a partir de 2010.

asalariadas era 19,31% menor al ingreso promedio mensual de los hombres asalariados⁷², estadística que se mantiene bastante aproximada desde el 2010⁷³.

Por su parte, la Superintendencia de Pensiones aporta datos específicos respecto de aquellos trabajadores y trabajadoras afiliados al sistema de AFP. En mayo de 2014 el ingreso imponible promedio a nivel país de los trabajadores dependientes hombres que cotizan en dicho sistema fue de \$ 661.000, esto es 20,45% más que el ingreso imponible promedio de las mujeres, que llegó a \$ 549.000. Esta brecha aumentó 9,45 puntos porcentuales desde 2004, cuando los hombres ganaban 11% más que las mujeres⁷⁴.

Andrea Betancor desde ComunidadMujer advierte frente a datos de la misma fuente de noviembre de 2013, que estos son muy rotundos, pues comparan a mujeres y hombres con distinta experiencia y educación y no distingue trabajos de jornadas parciales y de jornadas completas⁷⁵.

Los expertos señalan que no hay una explicación única respecto de por qué la brecha de salarios sigue creciendo en el país, no obstante se argumenta que en el último periodo el crecimiento del empleo femenino ha sido más rápido que el masculino, pero el ingreso de esta dotación habría sido con salarios inferiores al promedio, lo que puede estar generando la tendencia.

El comportamiento de estas cifras a nivel de las regiones del país permite apreciar brechas aun mayores. Los datos disponibles de la Superintendencia de Pensiones a septiembre de 2013 indican que la Región de Antofagasta es la que exhibe una mayor brecha en el ingreso imponible promedio de mujeres y hombres, alcanzando

72 Corresponde a los ingresos totales percibidos por aquellas personas que cuentan con un contrato formal de trabajo, en que existe un compromiso mutuo entre empleador y empleado. Excluye al personal de servicio doméstico.

73 El año 2010 el porcentaje fue 19,20% y en 2011, 20,41%.

74 *El Mercurio*. Sueldos de hombres son 20% mayores a los que se pagan a las mujeres en Chile. Sección Economía y Negocios. B6. 22 septiembre 2014.

75 *El Mercurio*. Revista Ya. 5 fórmulas contra la desigualdad salarial. 2 octubre 2012.

una diferencia porcentual de 52,2%⁷⁶. La Región de Atacama también exhibe una brecha muy importante, de 50,1%⁷⁷. Se argumenta que este fenómeno se daría porque estas zonas representan los ingresos *per cápita* más altos del país, al tener como actividad económica principal la minería, sector que emplea mayoritariamente a dotación masculina.

En el otro extremo se ubica la Región de La Araucanía, que presenta una menor diferencia de ingresos entre mujeres y hombres: 6,4%⁷⁸. La economía de esta zona se mueve en torno al turismo, servicios, agricultura y ganadería, en todas ellas ha penetrado más el empleo femenino⁷⁹.

La encuesta de la Universidad de Chile acerca de ocupación y desocupación en el Gran Santiago informa de las brechas de los ingresos laborales de los ocupados⁸⁰. La última versión (mayo 2014)⁸¹ indica que en promedio las mujeres ocupadas recibían mensualmente 68,1% del total de ingresos laborales⁸² que recibían los hombres ocupados: esto equivale a un promedio de \$ 447.900 versus un promedio de \$ 657.800 percibido por los hombres. Solo basta hacer una resta simple para señalar que ellas en promedio ganan \$ 209.900 menos.

-
- 76 El monto de los ingresos impositivos promedio de los hombres es de \$ 914.390 y el de las mujeres de \$ 600.671.
- 77 El monto de los ingresos impositivos promedio de los hombres es de \$ 777.464 y el de las mujeres de \$ 518.086.
- 78 El monto de los ingresos impositivos promedio de los hombres es de \$ 494.357 y el de las mujeres de \$ 423.363.
- 79 En 2004 los hombres recibían un ingreso promedio mensual de \$ 334.000 y las mujeres \$ 301.000. *El Mercurio*. Brecha de sueldos entre hombres y mujeres llega a 20% en 2013 y sube siete puntos en una década. Sección Economía y Negocios. Página B4. 10 febrero 2014.
- 80 Corresponde a los ingresos totales percibidos por todas aquellas personas que realizan alguna actividad laboral, sin importar el tipo de ocupación que realicen, esto es, empleo a tiempo completo, jornada parcial, asalariado o cuenta propia.
- 81 Universidad de Chile. Facultad de Economía y Negocios. Centro Microdatos. Encuesta de ocupación y desocupación en el Gran Santiago. Informe trimestral del empleo. Junio 2014. 24 julio 2014.
- 82 Corresponde a sueldos y salarios por trabajos dependientes y a otros ingresos provenientes de actividades independientes. Excluye otros ingresos: arriendos, especies y regalías, jubilaciones, etcétera.

En mayo de 2013 esta brecha era levemente superior (69,2%)⁸³. De acuerdo con lo señalado por la fuente, características de la demanda y de la oferta de trabajo masculina y femenina explicarían la diferencia.

La misma encuesta (2014) aporta datos respecto de los ingresos ocupacionales promedio por hora según género: los hombres ocupados superaban en 35% los de las mujeres ocupadas; mientras ellas en promedio percibían \$ 2.707 por hora, los hombres percibían en promedio \$ 3.654 por hora. En mayo de 2013 la brecha de ingresos laborales por hora según género era levemente superior: los hombres ocupados superaban en 35,3% los de las mujeres ocupadas⁸⁴.

La Encla 2011⁸⁵ entrega un panorama general referente a la situación remuneracional de trabajadores y trabajadoras y respecto de su distribución por tramos de remuneración bruta mensual⁸⁶, ello permite identificar aquellos en los que se concentran unos y otras y sus diferencias.

Se constata que en las empresas encuestadas⁸⁷ la proporción de mujeres que perciben remuneraciones brutas de inferior monto es mayor a la proporción de hombres y que en tanto el tramo de remuneraciones es más elevado, la brecha hombre-mujer en perjuicio de las mujeres aumenta.

Si bien es en los tramos más bajos de remuneración bruta mensual en donde se concentran mayoritariamente hombres y mujeres, en el caso de las mujeres su presencia es más acentuada: mientras el 25,6% de los hombres recibe remuneraciones hasta \$ 258.000⁸⁸, el 35% de las mujeres se ubica en dicho intervalo, superando en casi 10 puntos porcentuales a los hombres.

83 Los ingresos laborales promedio de los hombres llegaban a \$ 621.800 y los de las mujeres a \$ 430.400. La diferencia entre ambos era de \$ 191.400.

84 El promedio de ingresos laborales de los hombres era \$ 3.385 y el de las mujeres \$ 2.501.

85 Dirección del Trabajo. Encla Género 2011. Una mirada a la realidad laboral de trabajadores y trabajadoras. Informe de resultados Séptima encuesta laboral. Diciembre 2012.

86 Los tramos fueron contruidos en equivalencia con unidades de ingreso mínimo mensual (IMM) bruto aplicable a trabajadores de 18 a 65 años.

87 79.786 empresas.

88 El IMM vigente a la fecha de la aplicación de la encuesta era \$ 172.000.

En los tramos de remuneraciones intermedias (entre \$ 258.000 y \$ 860.000) las proporciones de mujeres son menores a las de los hombres, aunque sin mostrar una gran diferencia. En los tramos de más altos ingresos (de \$ 1.376.001 a más de \$ 2.064.000) es donde en términos relativos la proporción de trabajadoras desciende significativamente: mientras 10,3% de hombres perciben dichos montos remuneracionales, solo 5,4% de mujeres los alcanza.

En el concierto internacional, el país tampoco exhibe buenos resultados. El informe del Foro Económico Mundial (WEF) del 2013 dice que la brecha de ingresos en Chile es muy alta y recalca que sigue siendo una asignatura pendiente. El WEF estima que la diferencia de sueldos entre hombres y mujeres para un mismo puesto es de las mayores del mundo: en los altos cargos supera el 30% e incluso llega al 35%⁸⁹. El ingreso *per cápita* de hombres (sobre 30.000 dólares al año) dobla al de las mujeres (casi 15.000 dólares al año).

Datos consignados en un informe de la CEPAL⁹⁰ indican que alrededor del 2011 los ingresos salariales de las mujeres chilenas son inferiores a los de los hombres en 20%⁹¹. Chile ocuparía así el tercer lugar⁹² entre los países de la región que tiene una de las brechas salariales más elevadas⁹³.

89 Este factor contribuyó a la caída de Chile en el ranking de igualdad de género del Foro Económico Mundial (WEF). El país ocupó el lugar 91 (entre 136 países), decayendo del lugar 87 que ostentaba en 2012 y desde el 46 que ocupaba en 2011. El índice global que utiliza el WEF se divide en cuatro subíndices: participación económica y oportunidades, salud, educación y empoderamiento político. Cuando un país retrocede aunque sea ligeramente en uno o más de los ámbitos considerados, mientras otros avanzan, dicho país puede caer muy notablemente en el índice global. Esta sería la situación de Chile, según ComunidadMujer. Declaración pública de ComunidadMujer: caída de Chile en el ranking global de igualdad de género del Foro Económico Mundial. 24/10/2012. www.comunidadmujer.cl

90 CEPAL. Informe anual 2012. Los bonos en la mira. Aporte y carga para las mujeres. Observatorio igualdad de género de América Latina y el Caribe. Santiago de Chile. 2013.

91 En el extremo virtuoso se localiza Venezuela, con apenas 2% de brecha salarial.

92 Lo comparte con Bolivia y solo es superada por Perú que exhibe un 25% y México un 21%.

93 Basado en un análisis de las encuestas de hogares de 17 países. Consideran la proporción del salario medio de las mujeres asalariadas urbanas de 20 a 49 años de edad que trabajan 35 horas o más a la semana, respecto del salario medio de los hombres en igual situación.

El Banco Interamericano de Desarrollo (BID)⁹⁴, como resultado del análisis de encuestas de hogares realizadas en 18 países de América Latina y el Caribe, presentó un informe en el que se muestra que Chile es el quinto país con mayor brecha salarial en el continente. Esta fuente señala que los hombres en igualdad de condiciones (nivel de escolaridad, edad y responsabilidad) ganan 19,3% más que las mujeres⁹⁵.

Factores causales de las brechas

Contradiendo los supuestos de las teorías económicas y de capital humano, basadas en que son las características personales y las elecciones y preferencias las que determinan en exclusividad las diferencias salariales, es extenso el espectro de análisis interesados en averiguar la influencia de otros factores.

La literatura revisada coincide que en la persistencia de las brechas salariales entre hombres y mujeres inciden varios fenómenos que se encuentran concatenados:

Segregación horizontal del mercado de trabajo

Existe una desigual distribución de hombres y mujeres en el empleo: se concentran en diferentes sectores de actividad, profesiones y ocupaciones, a partir de las tareas que a través de procesos de socialización se identifican como propias o impropias de uno u otro género: en el caso de las mujeres, la asociación es con el ámbito doméstico o con actividades que duplican roles reproductivos y de servicios, consecuentemente, tienen menor valoración social y son peor remuneradas.

Esta situación incluso afecta a los trabajadores que desempeñan dichas profesiones u oficios. Varias investigaciones permiten constatar una relación entre la “feminización”

94 Atal, Juan Pablo, Ñopo, Hugo y Winder, Natalia. Nuevo siglo, viejas disparidades: brecha salarial por género y etnicidad en América Latina. BID. Washington, D.C. 2009.

95 Solo es superado por Perú (19,4%), Nicaragua (20,3%), Uruguay (26%) y Brasil (29%).

de ciertos sectores económicos, ocupaciones o profesiones y la caída de los niveles salariales⁹⁶.

El informe del PNUD (2010)⁹⁷ indica por ejemplo que el 20% de profesiones con menor porcentaje de ocupados mujeres tiene asociado un ingreso promedio de \$ 900.000, mientras que el 20% con mayor porcentaje de mujeres bordea en promedio \$ 400.000.

Martínez (2009)⁹⁸ reitera estas consecuencias: *"Las profesiones masculinas poseen mayor reconocimiento social y por tanto están mejor remuneradas que las ocupaciones femeninas que poseen peores condiciones laborales y están menos remuneradas"*. E incluso más, *"a medida que determinadas ocupaciones se han ido feminizando, se devalúan social y económicamente"*.

En este mismo contexto, hay que señalar que una proporción no menor de trabajadoras se ocupan en empleos precarios (sin contrato o con contratos temporarios, con alta rotación, falta de capacitación y protección social), situación que dificulta aun más la obtención de una adecuada retribución económica.

A juicio de Salido (1998)⁹⁹, el hecho de que las mujeres y los hombres se sitúen en lugares típicamente distintos de la estructura ocupacional no sería en sí mismo discriminatorio, pero sí lo es en cambio el que como resultado de este proceso de segmentación del mercado de trabajo las trabajadoras acaben de una manera sistemática en las posiciones más desventajosas.

96 Trueba, Carmen. La mujer y el trabajo en México. ITAM. México. Verano 1993.

97 PNUD. *Op cit*.

98 Martínez, María José. Las mujeres y la segregación laboral en la Unión Europea. Universidad del País Vasco. 2009.

99 Salido, Olga. Las oportunidades de las mujeres en una estructura social cambiante. Universidad Complutense de Madrid y UPC-CSIC. Documento de trabajo 02-05. Septiembre 1998.

Segregación vertical del mercado de trabajo

Existe una diferente y desigual distribución y concentración de mujeres y hombres en los niveles de poder de decisión, mando y responsabilidad de las empresas. De forma generalizada, es posible decir que la cúpula de la jerarquía ocupacional está prácticamente dominada por los hombres.

“Las posibilidades de las mujeres de acceder a puestos elevados en la jerarquía son muy modestas” (Maruani, 2000)¹⁰⁰. Ellas se encuentran con obstáculos para ascender y ejercer autoridad en el trabajo. Es el llamado “techo de cristal”, tope invisible que les impide alcanzar los espacios a donde están los hombres (Gallego, 1994)¹⁰¹.

En Chile, de acuerdo con datos de ComunidadMujer¹⁰², el número de mujeres ocupando altos cargos gerenciales o directivos es bajo, solo alcanzaría el 8%. Por otra parte, solo 1% de las firmas con presencia en el IPSA tienen al menos una integrante en sus directorios; en relación con las empresas del IGPA, la cifra llega al 3%; y en las empresas del Estado alcanza el 6%. Estas cifras serían las más bajas en los países de la región. En Brasil y México la tasa alcanza 5% y en Colombia llega a 12%¹⁰³.

Las pocas mujeres que en Chile ocupan cargos en directorios o se desempeñan como ejecutivas de primera línea son principalmente empleadas de empresas multinacionales (en general debido a políticas corporativas) o de empresas familiares¹⁰⁴.

-
- 100 Maruani, Margaret. *Hombres-femmes. L'évolution des inégalités en matière d'emploi*. Institut National d'Études Démographiques (INED). Unité des recherches démographie, genre et sociétés. Paris, Francia. 2000.
- 101 Gallego, Teresa. El techo de cristal. Los obstáculos para la participación de las mujeres en el poder político. Ministerio de Asuntos Sociales. España. 1994.
- 102 ComunidadMujer. Declaración pública de ComunidadMujer: caída de Chile en *ranking* global de igualdad de género de Foro Económico Mundial. 24.10.2012.
- 103 El Mercurio. 23% de las empresas cree que la posición laboral femenina no ha cambiado en una década. Economía y Negocios. Página B11. 10 de marzo de 2014.
- 104 La Segunda Online. ¿Igual pega, igual paga?: brecha de sueldos hombre-mujer alcanza a 16%. 3 junio 2014.

Hakim (1992)¹⁰⁵ hace hincapié en que la segregación vertical es un factor mucho más relevante que la segregación horizontal, en la relación y diferencia entre ingresos femeninos y masculinos.

Las fuentes indican que las diferencias de ingresos por sexo son más pronunciadas cuando aumenta la responsabilidad del cargo y es mayor el nivel de escolaridad alcanzado (estudios terciarios). Según datos de la OIT del año 2009, las ejecutivas ganarían solo el 66% del sueldo de sus pares¹⁰⁶.

La Gerenta General de Laborum.com coincide con estas cifras: asegura que las brechas salariales entre hombres y mujeres en altos cargos supera el 30% e incluso llega hasta el 35%¹⁰⁷.

La encuesta de remuneraciones de la Consultora Mercer aplicada en 2013, señala que en el caso de los CEO la brecha hombre/mujer alcanza 21%. Los hombres ganan \$ 12.603.822 promedio y las mujeres \$ 9.922.700. En cuanto a los directores, las diferencias salariales llegan a 14%; en los gerentes seniors es de 9%; en los gerentes es de 10%; en los jefes y supervisores de 16%; en los analistas 10%; y en los técnicos y operativos la diferencia es de 11%¹⁰⁸.

Contrariamente, las brechas son menores para personas con educación básica o media incompleta. Según el economista Hugo Ñopo, este fenómeno es característico de Chile, ya que en otros países latinoamericanos lo que se detecta son brechas más amplias entre las y los individuos más vulnerables¹⁰⁹.

105 Hakim, Catherine. *Explaining trends in occupational segregation: the measurement, causes and consequences of the sexual division of labour*. *European Sociological Review*. Vol. 8. N° 2. Oxford. 1992.

106 *El Mercurio*. Revista Ya. Brecha salarial: por qué las chilenas ganan menos que los hombres.
107 *Cosmopolitan*. La brecha salarial. Sección Tú aun mejor. Páginas 62-65. 1 noviembre 2014. Entrevista a Zulic, María Angélica, Gerenta General de Laborum.com.

108 *Pulso*. Economía y dinero. 3 octubre 2013.

109 ComunidadMujer. Brecha de ingresos: entre lo explicable y lo inexplicable. 15 octubre 2013.

Finalmente, hay que destacar que las trabajadoras que acceden a cargos de poder deben asumir el modelo de trabajo “a cualquier hora y en cualquier lugar”¹¹⁰, ello constituye una seria barrera de inserción y permanencia.

Niveles de escolaridad y opciones vocacionales

Se argumenta que las mujeres chilenas son competitivas¹¹¹, porque las tasas de cobertura escolar en el país son prácticamente iguales para niños y niñas e incluso más favorables a las niñas porque tienen un menor nivel de deserción¹¹².

En educación terciaria, más de la mitad de las personas (52%) que cursan una carrera universitaria son mujeres¹¹³ y también en este grado desertan menos. En el primer año de carrera abandonan estudios el 29% de las mujeres y el 34% de los hombres. Por otra parte, el 66,2% de los hombres termina la carrera en que se matriculó, mientras que 71% de las mujeres logra la meta. Las explicaciones hacen referencia a una mayor perseverancia, tenacidad y disciplina de ellas¹¹⁴.

Sin embargo, el tipo de áreas de estudio que eligen las más escolarizadas se centran sobre todo en las pedagogías, ciencias sociales y salud (ocupaciones más cercanas a los roles reproductivos y consecuentemente menos rentables) y menos en las ingenierías y tecnologías o en actividades relacionadas con las finanzas, construcción y minería, que son las que tienen mayor empleabilidad y mejores salarios en el mercado. “Hay un mensaje que la sociedad les da a las niñas: las matemáticas y la ciencia son para los hombres”¹¹⁵.

110 *El Mercurio*. 23% de las empresas cree que la posición laboral femenina no ha cambiado en una década. Economía y Negocios. Página B11. 10 de marzo de 2014.

111 Según el estudio de Atal, Ñopo y Winder (2009), para el BID (*Op cit*) la brecha educacional en Chile se redujo a cero a partir de mediados de los años setenta.

112 PNUD. *Op cit*.

113 *El Mercurio*. 23% de las empresas cree que la posición laboral femenina no ha cambiado en una década. Economía y Negocios. Página B-11. 10 de marzo de 2014.

114 www.mifuturo.cl LUN. Las carreras universitarias con mayor deserción en Chile. Sección Empleo y Educación. 10 octubre 2014; LUN. Estas son las diez carreras preferidas por las chilenas. Sección Empleo y Educación. 25 septiembre 2014.

115 Sobre este tema ver: LUN. Las mujeres prefieren ciencias sociales y salud. Sección Empleo y Educación, página 45. 2 diciembre 2013; LUN. ¿Por qué tan pocas chilenas estudian

Estas preferencias vocacionales y de desarrollo de habilidades estarían determinadas culturalmente, serían producto de procesos de socialización de género que contribuyen a determinar tipos de comportamiento y desarrollo de habilidades específicas.

Al respecto, el PNUD (2010)¹¹⁶ observa la existencia de desigualdades de género que operan antes (enseñanza formal) y durante la inserción laboral y que van determinando diferencias en la acumulación de capital humano de las personas (conjunto de habilidades cognitivas y no cognitivas) y en el desarrollo de sus competencias laborales. Señala que la acumulación de capital humano es secuencial y por tanto, “competencias crean competencias”.

No obstante el razonamiento anterior, hay que decir que algunas fuentes hacen una lectura crítica de esta situación profesional pauteada culturalmente y centran la explicación de las opciones femeninas en la “*poca ambición y poca disposición de las mujeres a tomar riesgos*”¹¹⁷.

Conciliación de vida familiar y trabajo

El cambio cultural en esta materia es lento, las mujeres mantienen como elemento identitario la responsabilidad central de la crianza de hijos, cuidado de enfermos y ancianos y oficios domésticos¹¹⁸, lo que tensiona la dedicación de tiempos de trabajo *full time* (horas de trabajo, salidas y reentradas por prenatales y posnatales),

informática? Sección Empleo y Educación, página 34. 9 abril 2014; *LUN*. ¿Por qué a las mujeres les va peor que a los hombres en la PSU? Sección Empleo y Educación, página 40. 4 enero 2013; Comunidad Mujer. Aumenta brecha salarial entre géneros: mujeres ganan \$ 191 mil menos que los hombres. 25 agosto 2013. El estudio del PNUD (*Op cit*), analiza los resultados educativos medidos por medio de la prueba SIMCE y de la internacional PISA (Programa para la Evaluación Internacional de Estudiantes), apreciando un mejor desempeño de las mujeres en el área de lenguaje y lectura.

116 PNUD. *Op cit*.

117 Revista Ya de *El Mercurio*. Brecha salarial: por qué las chilenas ganan menos que los hombres.

118 Para superar esto, el estudio de Atal, Ñopo y Winder (2009) para el BID (*Op cit*) recomienda repartir de manera equitativa las tareas del hogar, igualar la licencia de maternidad y paternidad.

con compromiso y entrega, que es lo que permite acumular experiencia laboral, consolidar una carrera y lograr mayor retribución económica.

La Secretaria Ejecutiva de la CEPAL señala: *"Muchos empresarios privados latinoamericanos siguen pagando menos a las mujeres que a los hombres porque no quieren dar licencia por maternidad, porque piensan que las mujeres tienden a trabajar menos por tener que ir a buscar a sus hijos a la escuela o realizar tareas del hogar"*¹¹⁹.

Coincidente con lo anterior, la Gerenta General de Laborum.com indica que lo grave es que *"todavía muchos directivos hombres están convencidos de que son únicamente las mujeres quienes deben ocupar parte de su tiempo al cuidado de los hijos y que una mujer que se va de pre y posnatal puede hacer tambalear la estabilidad de la empresa"*¹²⁰. Esto llevaría a elegir a las mujeres para trabajos de responsabilidad baja o media.

La "cultura del sobretrabajo" premia a quienes pasan muchas horas en el lugar de trabajo (tiempo presencial), como si eso fuera sinónimo de mayor productividad. Ocurre que hay más hombres que mujeres que sobretrabajan, lo que por la vía de mayores y mejores promociones y reconocimientos lleva a un aumento de los sueldos masculinos más que de los femeninos, lo que aumenta la brecha salarial¹²¹.

Experiencia en el cargo

Este factor juega un papel importante a la hora de explicar la brecha de ingresos. Los datos reflejan que en Chile los hombres aventajan por dos años en promedio a las mujeres. En el mercado de trabajo lo que se paga es la experiencia laboral reciente y continua, de este modo este factor se convierte en un círculo vicioso: ellas no entran

119 *El Mercurio*. Un retroceso en los derechos de las mujeres. Sección Internacional. A14. 30 agosto 2014. Opinión de Bárcena, Alicia, Secretaria Ejecutiva de la CEPAL.

120 *Cosmopolitan*. La brecha salarial. Sección Tú aun mejor. Páginas 62-65. 1 noviembre 2014. Entrevista a Zulic, María Angélica, Gerenta General Laborum.com.

121 *El Mercurio*. Revista Ya. El nuevo factor detrás de la brecha salarial. Sección Reportaje. Páginas 36 a 41. 12 agosto 2014. Opinión de Cha, Younjo, socióloga, profesora adjunta del Departamento de Sociología de la Universidad de Indiana en Estados Unidos.

a algunos cargos porque no tienen experiencia y tampoco tienen posibilidad de adquirirla¹²².

Ingreso femenino: aporte familiar “secundario”

Otro elemento cultural muy presente en nuestra sociedad y que favorece la existencia de salarios menores para las mujeres es la creencia de que el aporte de ellas al ingreso familiar es “secundario” o “complementario”, sin embargo, las cifras indican que el 38,8% de los hogares chilenos tienen una jefatura femenina¹²³.

La Encuesta Nacional de Corporación Humanas¹²⁴, recientemente publicada, pregunta a las mujeres ¿cuánto del gasto del hogar cubre con su sueldo? Y las respuestas revelan que casi 60% aporta la mitad o más: 13,8% todo, 19,8% más de la mitad y 25,9% la mitad.

La falta de reconocimiento social del aporte del ingreso femenino a la familia le restaría expectativas a las propias mujeres de obtener sueldos iguales o superiores a los de sus pares masculinos y les dificultaría sentirse seguras y confiadas para negociar montos salariales o solicitar aumentos y promociones. Un estudio de la consultora internacional Mc Kinsey & Company señala que cada 100 hombres contratados, el 57% negocia su sueldo, mientras que solo el 7% de las mujeres lo hace¹²⁵.

Como cierre a este apartado se incluye una sistematización de utilidad práctica que propone la Comisión Europea en una de sus comunicaciones (COM 2007 424)¹²⁶.

122 ComunidadMujer. Mujer y trabajo: brecha salarial que no retrocede. Serie ComunidadMujer 24. Septiembre 2013.

123 Según datos de la Encuesta Casen 2011. Ministerio de Desarrollo Social. Encuesta de Caracterización Socioeconómica (Casen). 2011.

124 Corporación Humanas. *Op cit*.

125 *Cosmopolitan*. La brecha salarial. Sección Tú, aun mejor. Páginas 62 a 65. 1 noviembre 2014.

126 Comisión Europea. Actuar contra la diferencia de retribución entre mujeres y hombres. COM (2007) 424. Bruselas. 18.7.2007.

Reconoce que las diferencias salariales entre mujeres y hombres definitivamente están condicionadas por una amplia gama de factores, incluyendo las características personales, del trabajo, de las empresas, la segregación de género sectorial y ocupacional, los contextos institucionales, así como las normas sociales y tradiciones.

Características personales	Edad, nivel educativo, situación familiar, experiencia en el mercado, interrupciones en la carrera laboral, antigüedad en el empleo, etcétera
Características del trabajo	Ocupación, tipo de trabajo, situación laboral, perspectivas de carrera, condiciones de trabajo, etcétera
Características de las empresas	Sector, tamaño de la empresa, organización del trabajo, políticas de contratación, compensación y recursos humanos, etcétera
Segregación de género	Participación de hombres y mujeres según sectores y ocupaciones
Características institucionales	Sistemas de educación y formación, negociación salarial, relaciones laborales, formación de salarios y prestaciones salariales, permiso parental, prestación de servicios de cuidado de personas dependientes, etcétera
Normas sociales y tradiciones	En materia de educación, participación en el mercado laboral, elección de trabajo, patrones de carrera, valoración de las ocupaciones donde predominan hombres y mujeres, etcétera

Aproximación al fenómeno de la discriminación salarial desde los estudios empíricos

En Chile se han desarrollado un cúmulo de estudios que posibilitan una aproximación a la constatación del fenómeno de la discriminación salarial por sexo. La mayoría de los aportes corresponden a análisis econométricos que asumen u optan de manera específica alguno/s de los factores causales explicativos antes detallados.

Los estudios no económicos o alternativos son más bien escasos. En esencia priorizan la observación y comprensión del fenómeno de manera integral, sin pretender cuantificarlo.

Estudios econométricos

La evidencia empírica muestra que existe un premio salarial por el género de la persona, siendo altamente probable que un hombre con similar capital humano al de una mujer reciba un mayor salario. Esta no es una situación exclusiva del país, tal como señala Anker (1997)¹²⁷, “*en todas las regiones del mundo los hombres perciben en promedio más salario que las mujeres*”. Sin embargo, probar que efectivamente la diferencia salarial entre hombres y mujeres es a causa de una situación de discriminación y no simplemente producto de una situación de desigualdad “objetiva”, no es tarea fácil.

Este fenómeno ha incentivado la realización de un extenso número de estudios, la mayoría de ellos con enfoque neoclásico, ligados sobre todo a la economía laboral que, utilizando principalmente modelos econométricos¹²⁸, se han preocupado de identificar los determinantes del ingreso, examinar por qué los salarios de las mujeres son en general más bajos que los de los hombres y cuantificar qué parte de los bajos salarios de las mujeres son atribuibles a la existencia de discriminación por razón de sexo¹²⁹. Estos trabajos difieren en las bases de datos utilizadas y en sus momentos de medición y en la especificación de los métodos de estimación ocupados.

A continuación se mencionan algunos de los más referidos en la literatura revisada, ordenados cronológicamente según su tiempo de ejecución.

127 Anker, Richard. *Op cit.*

128 Según González (1992), si bien la mayoría de estos estudios utilizan el enfoque de regresión, hay otros pocos que asumen una perspectiva más descriptiva o histórica. En ellos, las implicaciones empíricas de las diferentes teorías son contrastadas y se reúne evidencia a favor de una u otra. González, Pablo. *Op cit.*

129 No obstante reconocerse en la literatura que con esta metodología se logran niveles interesantes de aproximación al objeto de estudio, la forma de medición presentaría dificultades: relativas a las bases de datos, al sesgo de selección, a la ausencia de variables de carácter sistémico.

Butelmann (1990)¹³⁰ realizó un estudio referente a diferenciales salariales entre mujeres de raza blanca y negra en Estados Unidos. En su última sección aplica la metodología de comportamiento de cohortes a datos chilenos, como un primer acercamiento al estudio de las diferenciales salariales entre hombres y mujeres, específicamente en el Gran Santiago. Utilizó datos de la Encuesta de Empleo y Desempleo de la Universidad de Chile para el período 1957-1988.

La conclusión de carácter preliminar del estudio es que el grado de apego al mercado laboral de las mujeres en el Gran Santiago aumentó, hecho que se explicaría principalmente por la continuidad en la participación más que por grandes cambios en las tasas de participación. Ello iría aparejado de un mejoramiento en la posición relativa de las mujeres y un efecto positivo en cuanto a la discriminación tanto en el corto como en el largo plazo.

Paredes y Riveros (1994)¹³¹ utilizan la información proveniente de la Encuesta de Empleo y Desempleo de la Universidad de Chile para el período comprendido entre los años 1958-1990 y aplican la metodología desarrollada por Oaxaca (1973)¹³² para estudiar la brecha salarial por género en el Gran Santiago, pero corrigiendo por sesgo de selección, siguiendo la metodología desarrollada por Heckmann (1979)¹³³.

130 Butelmann, Andrea. Diferencias salariales entre mujeres (en Estados Unidos) y un análisis preliminar para mujeres y hombres chilenos. Cieplan. Colección Estudios Nº 29. Santiago, Chile. Septiembre de 1990.

131 Paredes, Ricardo y Riveros, Luis A. *Gender wage gaps in Chile. A long-term review: 1958-1990*. Universidad de Chile. Departamento de Economía. Estudios de Economía. 1994.

132 Oaxaca, Ronald. *Male-female wage differentials in urban labor markets. International Economic Review* Nº 14. 1973. Es uno de los métodos para la cuantificación de la discriminación salarial más utilizado (junto con el de Blinder) por buena parte de los distintos autores citados en este apartado, como también por autores extranjeros que desarrollan estudios acerca de el mismo fenómeno en otros países. Proponen una regresión de la tasas de salarios (o de otro parámetros de pagos) para cada sexo, contra un *set* de características relacionadas con la productividad. Las variables usualmente incluidas en la función de ingresos son dos o más de las siguientes: educación, edad, experiencia real o potencial, antigüedad, horas de trabajo, tamaño de la empresa, estado civil, número de hijos, etc. Los autores agregan a estos métodos aportes cada vez más ajustados a los mercados de trabajo específicos estudiados.

133 Heckman, James. *Sample selection bias as a specification error. Econometrica* 47. 1979.

Los resultados estiman que a pesar de la tendencia decreciente en el tiempo, existe en el Gran Santiago un diferencial salarial entre hombres y mujeres que puede atribuirse a un comportamiento discriminator. Mientras en 1958 alcanzó 91%, en 1990 llegó a 74%. El estudio no analiza la significancia estadística del fenómeno observado¹³⁴.

Aguilar y Dresdner (2000)¹³⁵ investigaron la reducción en el diferencial de salarios observado entre hombres y mujeres en la economía chilena entre 1987 y 1998. Intentaron identificar la fuente de la reducción básicamente distinguiendo la contribución que el componente de capital humano y el componente discriminatorio aportó en dicha tendencia. Estiman dos ecuaciones de salarios para hombres y mujeres para cada año, corrigiendo por el potencial sesgo de selección, mediante el método de Heckmann¹³⁶. Luego utilizaron la descomposición de Oaxaca¹³⁷ y Blinder (1973)¹³⁸ para identificar los distintos efectos.

El estudio concluye que al descomponerse el diferencial salarial para cada año el componente de capital humano se mantuvo relativamente estable en el tiempo; y es más, indicaría que en ausencia de discriminación las mujeres deberían obtener una remuneración promedio superior a los hombres, sin embargo ello se habría visto anulado por el efecto de signo contrario y a la cantidad superior del diferencial discriminatorio que tendió a reducir el salario femenino.

Durán (2000)¹³⁹ se propuso como objetivo de su memoria de título analizar la discriminación salarial femenina para Chile en la década del noventa. Obtuvo los datos

134 Tomado de Fuentes, Jeanette, Palma, Amalia y Montero, Rodrigo. *Op cit.*

135 Aguilar, Renato y Dresdner, Jorge. *Op cit.*

136 Heckman, James. *Op cit.*

137 Oaxaca, Ronald. *Op cit.*

138 Blinder, Alan. *Wage discrimination: reduced form and structural variables. Journal of Human Resources*, 8. 1973.

139 Durán, Bárbara. Diagnóstico de la discriminación salarial de la mujer en el mercado laboral chileno. Universidad de Chile. Facultad de Ciencias Físicas y Matemáticas. Departamento de Ingeniería Industrial. Memoria para optar al título de Ingeniero Civil industrial. Santiago, Chile. Agosto 2000.

de la Encuesta de Caracterización Socioeconómica (Casen) para tres períodos: 1990-1992, 1994-1996, 1998. Adoptó el modelo de Claudia Goldin (1990)¹⁴⁰ de discriminación salarial, el que a su vez está basado en el modelo propuesto por Oaxaca¹⁴¹.

Realizó un análisis econométrico que le permitió determinar los coeficientes de los determinantes convencionales del salario (educación, experiencia, origen socioeconómico) según distintos tipos de factores o desagregaciones: quintil de ingresos, ramas económicas y categorías ocupacionales u oficios. Mediante los coeficientes le fue posible encontrar la brecha salarial hombre-mujer observada y efectiva y los aumentos en el salario debido a incrementos en la educación y experiencia.

Contreras y Puentes (2001)¹⁴² utilizan también la Encuesta de Empleo y Desempleo de la Universidad de Chile para el período comprendido entre los años 1958-1996. Aplican la metodología desarrollada por Oaxaca¹⁴³ y Blinder¹⁴⁴, extendida posteriormente por Oaxaca y Ransom (1994)¹⁴⁵, para analizar la evolución de las diferencias salariales entre hombres y mujeres en el Gran Santiago.

Los autores concluyen que las mujeres han sido discriminadas en el mercado laboral durante el período. A pesar de presentar en promedio mayores niveles de capital humano, tienen un menor salario asociado. Además, dicha discriminación es estadísticamente significativa y aunque es decreciente en el tiempo, tiende a repuntar durante los años noventa. No realizan una corrección por sesgo de selección, lo que dificulta realizar comparaciones con otros estudios que sí la realizan¹⁴⁶.

-
- 140 Goldin, Claudia. *Understanding the gender gap: an economic history of american women*. Estados Unidos. 1990.
- 141 Oaxaca, Ronald. *Op cit*.
- 142 Contreras, Dante y Puentes, Esteban. *Is gender wage discrimination decreasing in Chile? Thirty years of "robust" evidence*. Universidad de Chile. Departamento de Economía. Santiago, Chile. 2000.
- 143 Oaxaca, Ronald. *Op cit*.
- 144 Blinder, Alan. *Op cit*.
- 145 Oaxaca, Ronald y Ransom, Michael. *Identification in detailed wage decompositions. The Review of Economics and Statistics*. Vol 81 Nº 1. 1999.
- 146 Tomado de Fuentes, Jeanette, Palma, Amalia y Montero, Rodrigo. *Op cit*.

Montenegro (2001)¹⁴⁷ hace un análisis más detallado del fenómeno de la discriminación salarial por género en Chile. Con datos provenientes de la Encuesta Casen para los años 1990, 1992, 1994 y 1996, aplica el método de regresión de cuantiles y descompone la brecha salarial por género para toda la distribución de salarios, no centrándose únicamente en el valor medio, que es lo que se hace cuando se aplica la descomposición de Oaxaca¹⁴⁸ y Blinder¹⁴⁹ y de Oaxaca y Ransom¹⁵⁰. De esta manera logra caracterizar completamente la distribución condicional de ingresos. El autor encuentra una sistemática diferencia en los retornos a la educación y a la experiencia laboral potencial por género. Otro aspecto importante se refiere al hecho que el diferencial salarial no explicado es mayor en los cuantiles superiores de la distribución, lo que sugiere una mayor discriminación en contra de la mujer a medida que estas tienen más años de escolaridad y de experiencia laboral¹⁵¹.

Fuentes, Palma y Montero (2005)¹⁵² utilizan la información proveniente de las Encuestas Casen para los años 1990, 1992, 1994, 1996, 1998, 2000 y 2003, proporcionando una perspectiva global y de mediano plazo de la evolución de la discriminación salarial según sexo en Chile. Utilizan la metodología desarrollada por Oaxaca y Ransom¹⁵³, pero corrigiendo por sesgo de selección según la formulación de Heckmann¹⁵⁴, con lo que logran una cuantificación más precisa de la evolución de la discriminación salarial. Adicionalmente, construyen intervalos de confianza para evaluar la significancia estadística de la discriminación salarial encontrada.

El estudio concluye que las mujeres perciben menos salarios que los hombres teniendo iguales características que ellos en términos de capital humano. Observa que la discriminación salarial por sexo disminuyó durante el período 1990-2003, pero sigue siendo positiva, alcanzando en 2003 el 27,5%.

-
- 147 Montenegro, Claudio. *Wage distribution in Chile: does gender matter? A quantile regression approach*. Banco Mundial. Washington, D.C. 2001.
- 148 Oaxaca, Ronald. *Op cit.*
- 149 Blinder, Alan. *Op cit.*
- 150 Oaxaca, Ronald y Ransom, Michael. *Op cit.*
- 151 Tomado de Fuentes, Jeanette, Palma, Amalia y Montero, Rodrigo. *Op cit.*
- 152 *Ibid.*
- 153 Oaxaca y Ransom. *Op cit.*
- 154 Heckmann, James. *Op cit.*

Ñopo (2006)¹⁵⁵ utiliza técnicas de *matching* para evaluar la brecha salarial por género en el período 1992-2003. Parea hombres y mujeres de acuerdo con características observables (edad, años de educación, estado marital, empleo *full time* o *part time*, ocupación, años en el empleo).

El autor encuentra que existe una marcada evidencia de un efecto “techo” o “techo de cristal” para las mujeres: en ciertas combinaciones de ocupación, años de experiencia, edad, educación y estado marital no es posible comparar hombres y mujeres, porque simplemente no existen mujeres con dichas características (con más de 40 años y con más de diez años de experiencia). Adicionalmente, verifica que el componente no explicado de la brecha salarial es proporcionalmente mayor para individuos con altos salarios, con educación universitaria y en posiciones gerenciales¹⁵⁶.

Bravo, Sanhueza y Urzúa (2008)¹⁵⁷ realizaron un estudio concerniente a brechas salariales por género. Utilizaron la Encuesta de Protección Social 2002 con el objeto de estudiar segregación salarial ocupacional y educacional en forma simultánea. La base de datos utilizada contiene información del mercado laboral, niveles educativos, rendimiento escolar y un conjunto completo de variables que caracterizan los antecedentes familiares de los individuos en la muestra.

Los autores encuentran que existen importantes brechas de salarios horarios entre hombres y mujeres, pero que estas dependen del nivel de experiencia acumulada y del nivel de escolaridad. Así, por ejemplo, la brecha de salarios entre hombres y mujeres con nivel universitario es de alrededor de 43% a 45%¹⁵⁸.

155 Ñopo, Hugo. *The gender wage gap in Chile 1992-2003 from a matching comparisons perspective*. BID N° 2698. 2006.

156 Tomado de Perticará, Marcela e Bueno, Ivonne. Brechas salariales por género en Chile: un nuevo enfoque. Revista Cepal N° 99. Diciembre 2009.

157 Bravo, David, Sanhueza, Claudia y Urzúa, Sergio. *Ability, schooling choices and gender labor market discrimination: evidence for Chile*. BID. Research Network Working Paper, N° R-558. Washington, D.C. 2008.

158 Tomado de Perticará, Marcela e Bueno, Ivonne. *Op cit*.

Hay que señalar que los modelos econométricos de cuantificación de la discriminación salarial entre hombres y mujeres han sido cuestionados por distintas razones. Como primer y principal problema se plantea las limitaciones de las bases de datos disponibles. Se argumenta que las cifras de nivel secundario utilizadas no incorporan todas las variables explicativas relevantes, ello tendería a sesgar el porcentaje atribuido a la discriminación. Se observa que un supuesto crucial para que el procedimiento de regresión sea correcto es el carácter exógeno que deben tener las variables explicativas respecto de la discriminación, y la crítica señala que eso no puede ser garantizado (González, 1992)¹⁵⁹.

Dicho de otro modo, el fundamento central de la controversia es que las bases de datos que contienen el perfil de los asalariados, sus retribuciones económicas y el puesto de trabajo que desempeñan suelen ser bastante pobres (en general no aportan más que variables como sexo, edad, título académico, antigüedad en el puesto o en la empresa y denominación del puesto), por esto es muy difícil y aventurado determinar la discriminación salarial, así como visibilizar de manera adecuada y en toda su magnitud elementos que marcan las diferencias: segregación ocupacional (horizontal y vertical), segmentación de puestos de trabajo según sexo, barreras de entrada al mercado de trabajo.

La segunda dificultad es la potencial existencia de un sesgo de selección. Este se puede producir al incluir en la muestra utilizada en las estimaciones de ecuaciones de salario o ingreso solo a los ocupados y excluir a los desempleados e inactivos, porque solamente existe información de salarios para la población ocupada. Sin embargo, este procedimiento puede implicar que la muestra elegida no sea aleatoria, ya que los individuos que están desocupados o fuera de la fuerza de trabajo pueden poseer (en promedio) características distintas a los que están ocupados.

El sesgo que se genera en los coeficientes estimados sería equivalente al que se produce al omitir variables relevantes del análisis, y al estar potencialmente

presente tanto en las ecuaciones de salario de los hombres como de las mujeres podría distorsionar las estimaciones de discriminación salarial (Aguilar y Dresdner, 2000)¹⁶⁰.

Estudios alternativos

En Chile las aplicaciones empíricas de los enfoques alternativos al fenómeno de la discriminación salarial en el mercado de trabajo en razón del sexo no son abundantes. Debido a ello y a que la bibliografía internacional revisada aporta elementos útiles para emprender su análisis, se sistematizan a continuación sus principales contenidos.

Estos observan la necesidad de incorporar en el análisis de las desigualdades y discriminaciones salariales por sexo, variables de carácter sistémico: la estructura salarial general del país, las políticas gubernamentales de remuneraciones y empleo, las instituciones del mercado de trabajo con misión en el tema, las tasas de participación femenina en el mercado laboral, etcétera.

Se argumenta que, por ejemplo, en los países donde la desigualdad interna es más elevada las diferencias salariales entre hombres y mujeres suelen encontrarse acentuadas; por su parte, en materias como la cualificación relativa de la mujer y el nivel de desigualdad salarial general del país inciden las políticas gubernamentales y las instituciones del mercado de trabajo; asimismo, hay constatación de que en los países en los que la participación laboral de la mujer es reducida, las desigualdades salariales son frecuentemente más elevadas.

Este conjunto de factores y variables que los estudios neoclásicos relativos a discriminación salarial no incorporan en su análisis son los que se encuentran más desarrollados en las investigaciones sociológicas actuales, que buscan explicaciones integrales acerca del fenómeno.

Parten del concepto de que si bien las variables que determinan los salarios de hombres y mujeres pueden ser las mismas (nivel educativo o de cualificación, edad, antigüedad en la empresa, experiencia laboral, tamaño empresarial, jornadas laborales, contratos indefinidos, grado de sindicación, puestos de responsabilidad), no afectan a unos y otras en la misma medida, o dicho de otro modo, están mejor retribuidas para unos que para otras.

Estos estudios en general explican el menor salario de las mujeres mediante una serie de factores que condicionan su acceso al mercado laboral en igualdad de condiciones con los hombres y que las perjudican a la hora de obtener la misma retribución. Un intento de clasificar estos factores es el siguiente¹⁶¹:

Factores derivados de la oferta de trabajo (características personales):

Edad: el salario aumenta con la edad del trabajador, no por el factor de la edad en sí mismo, sino por otros factores asociados a una mayor edad (más antigüedad, experiencia). No obstante, las salidas y entradas de las mujeres al mercado laboral por maternidad y crianza les impide lograr estabilidad y adquirir esos beneficios.

Nivel educativo: cuanto mayor es el nivel educativo del trabajador, mayor debiera ser su salario. El de las mujeres que trabajan suele ser superior al de los hombres, por tanto su situación debiera ser más favorable, sin embargo ello no ocurre¹⁶².

Factores derivados de la relación laboral:

Tipo de contrato (duración indefinida o duración determinada): el peso de los contratos temporales es superior entre las mujeres que entre los hombres y ello impacta negativamente su salario medio.

161 CCOO. Secretaría Confederal de la Mujer. Empleo y discriminación salarial. Madrid, España. Octubre 2000.

162 Dolado tipifica esta cuestión usando dos conceptos: fenómeno de “techo de cristal”, discriminación en contra de las mujeres que tienen niveles de estudio universitario no solo en el acceso a puestos directivos sino también en los sueldos; y fenómeno de “sueldos de cristal”, desequilibrio en los salarios entre hombres y mujeres en las ocupaciones de los trabajadores sin estudios universitarios, o sea, en aquellos que han estudiado primaria o secundaria. Dolado, Juan José. Dónde y por qué de las diferencias salariales por género. Universidad Carlos III. Departamento de Economía. Instituto Flores de Lemus de Estudios Avanzados en Economía. Madrid, España. 2002.

Tipo de jornada laboral (tiempo completo o tiempo parcial): la ganancia por hora trabajada en jornadas a tiempo completo supera la ganancia por hora a tiempo parcial. Muchas más mujeres que hombres trabajan a tiempo parcial, por lo tanto es un factor útil a la hora de explicar las diferencias entre el salario medio de hombres y mujeres.

Antigüedad: a mayor antigüedad del trabajador, mayor es su salario. La antigüedad media de los hombres en el empleo es en general superior a la de las mujeres.

Ocupación: las mujeres se concentran en ocupaciones en las que la retribución media es menor (segregación ocupacional horizontal y segregación ocupacional vertical).

Factores derivados de la demanda de trabajo (características de la empresa y del sector):

Sector de actividad: la presencia relativa de las mujeres es mayor en sectores económicos denominados "feminizados", mismos que cuentan con salarios más bajos.

Tamaño de la empresa: los salarios son menores en las pequeñas empresas, en las que las mujeres se concentran en porcentajes superiores.

A este conjunto de factores algunos investigadores¹⁶³ agregan otros que pudieran contribuir a mitigar o a acentuar la discriminación salarial, por ejemplo, la naturaleza de la propiedad pública o privada de la empresa empleadora, el nivel de sindicalización y la existencia de instrumento colectivo.

Los estudios revisados que forman parte de la corriente alternativa coinciden en que existe diferencial salarial entre hombres y mujeres y que el salario medio de ellas es claramente inferior al de los hombres, sin embargo enfatizan distintas variables o factores para explicar y argumentar sus razones o causas.

Oliver (2005)¹⁶⁴ sostiene que la menor experiencia y antigüedad de las mujeres trabajadoras, su menor presencia en puestos de responsabilidad, su alta

163 De Cabo, Gema y Garzón, María José. *Op cit.*

164 Oliver, Josep. Diferencias salariales entre mujeres y hombres en la Unión Europea: una aproximación para algunas características individuales y del puesto de trabajo. Manpower. Índice Laboral Manpower. Julio 2005.

incorporación en el sector servicios, en el sector público y en pequeñas empresas, el desempeño de puestos de trabajo menos cualificados, su mayor proporción de empleo temporal y tiempo parcial, las sitúa en peor posición que el hombre.

De Cabo y Garzón (2007)¹⁶⁵ indican que las mayores diferencias salariales entre hombres y mujeres se encuentran en aquellos grupos en los que la presencia de la mujer es más intensa: en las edades jóvenes y altas, en los solteros/as, en los/as universitarios/as y en las personas sin estudios, en los puestos de alta y baja cualificación, en niveles bajos de experiencia y antigüedad, en los empleos a tiempo parcial, en los sectores feminizados y de bajos salarios.

Otras investigaciones cualitativas ponen en el centro de la discusión como factor de discriminación la tradición de que el cuidado de dependientes en la familia y las tareas del hogar recaen sobre las mujeres. Se argumenta que las mujeres encuentran mayores dificultades para acceder a empleos mejor remunerados y tienen menos posibilidades que sus compañeros varones para conseguir promocionarse en su ocupación, debido en la gran mayoría de los casos, a las dificultades para conciliar vida laboral y familiar, aspectos que constituyen los verdaderos frenos al acceso a empleos de calidad.

Las obligaciones familiares generan un menor desempeño laboral: reducen la duración de la jornada, aumentan las ausencias, imposibilitan acumular menor niveles de experiencia, lo que repercute en un menor salario, desincentiva la contratación femenina o derechamente genera un mayor nivel de desempleo femenino. Entonces, la probabilidad de las mujeres de entrar y permanecer en el mercado de trabajo y de conseguir ascensos, promociones, puestos de responsabilidad en igualdad de condiciones es menor a la de sus pares.

Acerca de este punto **Dolado** (2002)¹⁶⁶ indica que en el caso de las mujeres educadas si bien en su entrada al mercado laboral pueden ser tratadas económicamente igual

165 De Cabo, Gema y Garzón, María José. *Op cit.*

166 Dolado, Juan José. *Op cit.*

a los hombres porque están en iguales condiciones de estudio y se supone que permanecerán en el trabajo porque han invertido años para lograrlo, la discriminación salarial aparece en los puestos de más responsabilidad, como es el caso de los puestos de dirección. Vale decir, las mujeres, sobre todo por la maternidad y el desigual reparto en las tareas del hogar, tienen menos flexibilidad horaria y menos movilidad, lo que hace que comparativamente reciban menos ofertas laborales de otras empresas y que sus niveles salariales estén disminuidos.

Este tipo de estudios que, en general, utilizan metodologías de carácter descriptivo o exploratorio, con notorios componentes cualitativos, también son cuestionados por al menos dos razones: la primera es que las fuentes de información ocupadas, en general, no proporcionan datos suficientes para determinar fehacientemente las causas de la discriminación salarial; la segunda observación apunta a que en su mayoría no desagregan la discriminación, no pudiendo contrastarse la influencia exacta de cada factor en el diferencial salarial entre hombres y mujeres.

La iniciativa legal para reducir la desigualdad salarial

Ley N° 20.348: contenidos y procedimientos de tutela laboral

La Ley N° 20.348, que resguarda el derecho a la igualdad de remuneraciones entre hombres y mujeres, se promulgó en Chile el 2009. Se inspiró especialmente en el Convenio N° 100 de la OIT, que hace referencia en detalle y profundidad al principio de la igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor. Hasta la fecha este Convenio ha sido adoptado por 171 países y aunque adquiere especial importancia en mercados laborales con elevada segmentación ocupacional por sexo, pocos han tomado medidas concretas para enfrentar el problema¹⁶⁷.

El Convenio N° 100 delinea una directriz para fijar las remuneraciones basadas en la naturaleza del trabajo desempeñado y no en el sexo del trabajador que lo realiza. Su aplicación práctica supone entonces usar métodos que permitan promover la evaluación objetiva de trabajos diferentes entre sí, para comparar y determinar su valor relativo.

Para comprender cuál es el sistema legal implementado en Chile para lograr la equidad salarial y su alcance, es útil hacer referencia a un estudio de la OIT (Chicha, 2006)¹⁶⁸ que identifica tres modelos vigentes.

El primero busca eliminar las prácticas discriminatorias y las brechas salariales mediante especificaciones muy detalladas en el procedimiento. La ley establece qué empresas deben realizar tales planes, los plazos para lograr resultados específicos y los pasos en todo el proceso, desde el análisis de las brechas hasta el pago del diferencial. Destaca por entregar mucha información y apoyo a las empresas para realizar los planes. Suecia y Canadá representan casos emblemáticos de aplicación de este modelo.

El segundo pone énfasis en la eliminación de prácticas discriminatorias y los resultados dependen más de la voluntad del empleador. Los procesos son bastante flexibles, y aunque se establecen políticas para detectar discriminación por sexo, el diagnóstico no es transferido a la empresa para que lo incluya en sus procesos de evaluación. El Reino Unido y Holanda aplican este sistema.

El tercer modelo se ubica en un lugar intermedio en términos del objetivo final, ya que pretende eliminar tanto las prácticas discriminatorias como las brechas salariales. En este último caso busca corregir brechas debidas a discriminación, pero también por diferencias de productividad. Sin embargo, el nivel de implementación es bajo en términos de las exigencias a las empresas y de los mecanismos de apoyo ofrecidos. Ha sido aplicado en Suiza y Francia.

La ley promulgada en Chile si bien tiene como objetivo central disminuir la brecha salarial entre hombres y mujeres originada en prácticas de discriminación laboral, se trataría de una variante más bien débil respecto de las experiencias internacionales¹⁶⁹.

168 Chicha, Marie-Thérèse. *A comparative analysis of promoting pay equity: models and impacts*. OIT. Working Paper 49. Ginebra, Suiza. 2006.

169 PNUD. *Op cit*.

Por un lado otorga reconocimiento legal expreso al derecho a la igualdad de remuneraciones entre hombres y mujeres y establece tutela jurídica al principio de no discriminación en materia laboral, en relación con las remuneraciones entre hombres y mujeres, para lo que modifica el Código del Trabajo en aspectos sustantivos y procedimentales (también el Estatuto Administrativo)¹⁷⁰; por otro lado no recoge estrictamente el principio enunciado en el Convenio N° 100 de la OIT, de “igual remuneración para hombres y mujeres por trabajo de igual valor”, más bien lo reemplaza por el de “igual remuneración para hombres y mujeres por un trabajo igual o similar” y establece condiciones o razones para aceptar diferencias.

Esto queda consignado en la enmienda que introduce al Código del Trabajo y que agrega un nuevo artículo 62 bis que dice: *“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”*¹⁷¹.

El citado artículo, a juicio de Caamaño (Caamaño, 2013)¹⁷², *“complementa la prohibición de discriminación en el empleo consagrada en el artículo 2, desde una óptica especial: la de la exclusión de diferencias arbitrarias en las remuneraciones de hombres y mujeres. De esta manera se pretendió revertir un problema de gran trascendencia social y económica, pero con un resultado normativo bastante deficiente”*. Distintos abogados laboralistas, funcionarios encargados de su administración, denunciantes, coinciden con este diagnóstico.

170 En su artículo 2°, la ley enuncia un nuevo inciso a incluir en el artículo 10 de la Ley N° 18.834 referente a Estatuto Administrativo (texto refundido, coordinado y sistematizado, promulgado por el DFL N° 29) de 2009. Este dice: *“En los empleos a contrata la asignación a un grado será de acuerdo con la importancia de la función que se desempeñe y con la capacidad, calificación e idoneidad personal de quien sirva dicho cargo y, en consecuencia, les corresponderá el sueldo y demás remuneraciones de ese grado, excluyendo toda discriminación que pueda alterar el principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres”*.

171 Código del Trabajo, artículo 62 bis, inciso 1°.

172 Caamaño, Eduardo. Brecha salarial y legislación laboral: un problema estructural. En ComunidadMujer. Mujer y trabajo: brecha salarial que no retrocede. Serie ComunidadMujer N° 24. Santiago, Chile. Septiembre 2013.

La ley establece que toda empresa que tenga diez o más trabajadores permanentes debe incorporar en su reglamento interno un procedimiento que permita presentar un reclamo formal a los empleados que se sientan vulnerados y determina que el empleador tiene un plazo no mayor a treinta días para responder a dicho reclamo.

“El reglamento interno deberá contener (...) 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”¹⁷³.

Para empresas con más de doscientos trabajadores, la ley obliga a la conformación de un registro que consigne los diversos cargos o funciones en la empresa y sus características técnicas esenciales, el que también debe formar parte del reglamento interno¹⁷⁴.

“El reglamento interno deberá contener (...) 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”¹⁷⁵.

El Dictamen N° 1.187/018 de 10.3.10, señala en el punto 6), que por “*características técnicas esenciales debe entenderse aquellos distintivos que son propios, exclusivos, permanentes e invariables del cargo o función a desempeñar y que permiten diferenciarlo de otras tareas que corresponda realizar en la empresa. En la elaboración de este registro, por lo tanto, se deberán consignar aquellos distintivos que definen el cargo o función a desempeñar que son parte de su esencia, de su naturaleza, sin considerar aquellos aspectos que pudieran ser variables*”.

Para la tramitación por parte de las inspecciones del trabajo de denuncias de violación al principio de igualdad de remuneraciones, aplica el procedimiento de

173 Código del Trabajo, artículo 154, n° 13.

174 Dictamen N° 3.723/52 de 15.09.09.

175 Código del Trabajo, artículo 154, n° 6.

tutela laboral, consignado en la Orden de Servicio N° 2 de 4 de febrero de 2011. Esta imparte instrucciones concernientes a procedimiento administrativo en caso de denuncia por vulneración de derechos fundamentales, en el marco de la Ley N° 20.087 relativas a reforma procesal laboral.

La Ley N° 20.348 *“vino a fortalecer, especialmente con la tutela laboral, la plena vigencia de los derechos que el trabajador detenta no solo en cuanto tal sino también en su condición de persona y ciudadano, los que en doctrina se conoce como derechos humanos inespecíficos (derecho a la intimidad y vida privada, al honor, a la libertad de expresión, a no ser discriminado, etcétera)”*¹⁷⁶.

El procedimiento de tutela laboral consiste fundamentalmente en un mecanismo procesal que permite al trabajador reclamar de aquellos actos provenientes de una relación laboral que vulnera garantías fundamentales de los trabajadores.

Asimismo, permite que los trabajadores recurran a la justicia laboral cuando sus derechos esenciales se vean conculcados por el solo hecho de presentar una reclamación de sus derechos laborales y previsionales. Aplica la denominada “garantía de indemnidad”, definida como el derecho del trabajador y trabajadora a no ser objeto de represalias en razón o consecuencia de haber requerido una fiscalización de las inspecciones del trabajo o ejercido una acción judicial¹⁷⁷.

Por otra parte y atendida la excepcionalidad de este procedimiento, *“el artículo 493 del Código del Trabajo exige que existan indicios suficientes de que se ha producido la vulneración de derechos fundamentales, lo que significa que de los datos aportados por el trabajador denunciante resulte factible suponer que un acto cierto es consecuencia de otro, que no ha sido comprobado, pero se sospecha de que la causa está en él. El indicio*

176 Dirección del Trabajo. Departamento Jurídico. Unidad Defensa Judicial. Orden de Servicio N° 2. 4 febrero 2011.

177 Este derecho está elevado a la categoría de fundamental por la reforma de la Ley N° 20.087 y encuentra sustento constitucional en las normas que consagran la igual protección de la ley, el derecho a la tutela judicial efectiva y, en definitiva, el Estado de Derecho. Dirección del Trabajo. Departamento Jurídico. Unidad de Defensa Judicial. Orden de Servicio N° 2. 4 febrero 2011.

*lleva a suponer algo no demostrado. Lo que la norma exige es que exista más de uno, al pluralizar la palabra indicio, y que ellos sean suficientes para suponer un hecho, atendido a que la única consecuencia es que se traslada la obligación de probar al demandado*¹⁷⁸.

Textualmente el Código del Trabajo estipula: *“Cuando de los antecedentes aportados por la parte denunciante resulten indicios suficientes de que se ha producido la vulneración de derechos fundamentales, corresponderá al denunciado explicar los fundamentos de las medidas adoptadas y de su proporcionalidad*¹⁷⁹.

El procedimiento administrativo de tutela laboral establece un conjunto de etapas: desde recepción de la denuncia¹⁸⁰, investigación por la fiscalía laboral, informe de fiscalización, visación del coordinador jurídico, mediación, a objeto de agotar las posibilidades de corregir extrajudicialmente las infracciones constatadas. Una vez concluido el procedimiento interno en las instancias administrativas sin solución para la parte denunciante, es posible recurrir a las instancias judiciales en un plazo acotado.

Denuncias registradas en las inspecciones del trabajo por vulneración del derecho a la igualdad de remuneraciones

El Dictamen 1187/018 de la Dirección del Trabajo, de fecha 10.3.2010, precisa que el objetivo o finalidad de la Ley N° 20.348 que incorporó el artículo 62 bis en el Código del Trabajo, es *“eliminar situaciones de discriminación que puedan afectar a las mujeres en el ámbito remuneracional, en razón del género”*. Otorga así a las trabajadoras la posibilidad de iniciar un procedimiento de reclamo frente a una situación de discriminación salarial.

178 Ministerio de Justicia. Corporación de Asistencia Judicial. Repositorio de Jurisprudencia N° 38.

179 Código del Trabajo, artículo 493.

180 *“La denuncia (...) deberá interponerse dentro de los sesenta días contados desde que se produzca la vulneración de derechos fundamentales alegada”* (...). Código del Trabajo, artículo 486, inciso final.

La descripción práctica y esquemática de los pasos a seguir por una reclamante es:

- a) La trabajadora debe presentar por escrito el reclamo ante el empleador, usando el procedimiento contenido en el reglamento interno de la empresa, exponiendo las razones que lo fundamentan.
- b) El empleador tiene un plazo de 30 días para responder por escrito a la trabajadora, tiempo contado desde que se efectuó el reclamo.
- c) En caso de que la trabajadora no reciba respuesta del empleador o esta no sea satisfactoria, se puede recurrir a la inspección del trabajo, la que deberá fiscalizar la situación.
- d) El fiscalizador del trabajo efectúa la investigación objetiva y constata hechos como ministro de fe (revisa documentación, consigna hechos específicos, conoce opiniones de reclamantes y testigos, de empleadores o representantes de la empresa), para luego emitir un informe de fiscalización que establece la existencia o inexistencia de indicios de discriminación salarial. El fiscalizador es asistido y supervisado por un abogado.
- e) El abogado de la inspección del trabajo es el responsable de dirigir la investigación. Elabora y construye jurídicamente los indicios de vulneración de derechos en un informe concluyente. Es el documento que se presenta a la mediación cuando se constata que existen indicios.
- f) En el proceso de mediación un mediador de la inspección del trabajo buscará, en primera instancia, el acuerdo entre denunciante y empleador, tratando de que se corrija la infracción.
- g) Si en la mediación ambas partes no llegan a acuerdo, la inspección del trabajo debe, junto con emitir el informe acerca de los hechos denunciados, formular y tramitar la denuncia ante el Tribunal. La inspección podrá hacerse parte del proceso¹⁸¹.
- h) En el Tribunal el caso puede ser resuelto por conciliación judicial o sentencia.

181

La Orden de Servicio N° 2 de la Dirección del Trabajo considera la constitución de Fiscalías que pueden o no ser permanentes. Es una "unidad especializada de composición interdepartamental e interdisciplinaria, integrada por abogado, fiscalizador y mediador, cuya función es investigar atentados contra derechos fundamentales y prácticas antisindicales".

A casi cinco años del inicio de la vigencia de la norma, el número de denuncias recibidas y tramitadas por las inspecciones del trabajo es extraordinariamente bajo. Como se adelantó, de ello da cuenta el Comité CEDAW en su último informe de noviembre 2012¹⁸², en el que manifiesta estar “*particularmente preocupado por el reducido número de denuncias interpuestas*”.

Entre 2011¹⁸³ y 2014 las estadísticas administrativas de la Dirección del Trabajo consignan 53 denuncias relativas a la materia, sin embargo se reducen a 21 una vez revisados los contenidos de los informes de fiscalización emitidos, como resultado del proceso de investigación para la constatación de indicios. La diferencia (32) corresponde principalmente a denuncias erróneamente clasificadas en su ingreso al sistema y se refieren a actos de hostigamiento, acoso laboral y a infracciones al reglamento interno, relacionadas con el artículo 62 bis. Junto a ellas se consignan otras a las que no se pudo dar el trámite administrativo, porque se comprobó el cese de la vigencia de la relación laboral en fecha posterior y cercana a la presentación de la denuncia¹⁸⁴.

CUADRO 1

Vulneración del derecho a igualdad de remuneraciones por sexo Número de denuncias consignadas y efectivas. Años 2011-2013					
	2011	2012	2013	2014	Total
Denuncias consignadas por el sistema	12	6	14	21	53
Denuncias efectivas con proceso interno (*)	5	1	9	6	21

(*) Con base revisión informes de fiscalización.

Fuente datos de base: Unidad de Análisis Estadístico, Departamento de Estudios, Dirección del Trabajo.

182 CEDAW. *Op cit.*

183 Desde el 2011 existe registro desagregado de las denuncias presentadas en referencia a la materia específica.

184 En uno de estos casos y a petición directa del Tribunal, la inspección del trabajo emitió un informe, pero la demanda de tutela laboral interpuesta fue rechazada por la jueza sentenciadora.

18 de las 21 denuncias fueron presentadas en forma individual por cada trabajadora afectada, solo en dos casos, dos y tres personas, respectivamente, compartieron la presentación. Otra denuncia fue de forma excepcional, patrocinada por un sindicato en representación de 25 trabajadoras¹⁸⁵. Vale decir, un universo de 48 mujeres estuvieron involucradas en denuncias presentadas en el período analizado (2011-2014).

El perfil ocupacional o de cargos de las 48 denunciantes corresponde, principalmente, a personal de rango administrativo (33), seguido de lejos por vendedoras que se desempeñan en el área de comercio y seguros (8), profesionales y técnicas (3), operarias de producción (2), trabajadoras de servicios de aseo y otros (2).

Las actividades económicas de las empresas denunciadas son muy variadas: prioritariamente se encuentran en la rama Comercio (6), Transportes y comunicaciones (4), Industria manufacturera (3) Enseñanza (2) y Servicios inmobiliarios, empresariales y de alquiler (2). Hay también una empresa denunciada en cada una de las siguientes ramas: Intermediación financiera, Servicios sociales, Servicio a los hogares y Actividades no bien especificadas. También el tamaño¹⁸⁶ de los establecimientos es variado: siete son microempresas, seis pequeñas empresas y otras seis grandes empresas. Adicionalmente se registra una mediana empresa y otra que no consigna la información. 14 de las 21 denunciadas se localizan en la Región Metropolitana¹⁸⁷.

Ahora bien, analizando de manera detallada el resultado final de las 21 denuncias efectivas se concluye que mediante los procesos de fiscalización solo en once se logró constatar indicios de vulneración del derecho. Las once pasaron a mediación, pero se llegó a acuerdo únicamente en tres casos.

185 El Código del Trabajo, artículo 486, inciso 3°, otorga a la organización sindical la facultad de interponer denuncias en materia de derechos fundamentales.

186 Se utiliza la clasificación ocupada en la Encla: microempresa de 5 a 9 trabajadores; pequeña empresa de 10 a 49 trabajadores, mediana empresa de 50 a 199 trabajadores y gran empresa de 200 y más trabajadores. Dirección del Trabajo (2011). *Op cit*.

187 Dos en Valparaíso, y una en las regiones de Coquimbo, Maule, Biobío, La Araucanía y Los Lagos.

CUADRO 2

Vulneración del derecho a igualdad de remuneraciones por sexo. Denuncias procesadas. Años 2011-2013					
	2011	2012	2013	2014	Total
Denuncias no constatadas (indicios)	3	0	6	1	10
Denuncias constatadas (indicios)	2	1	3	5	11
Denuncias resueltas en mediación	1	0	0	2	3
Denuncias no resueltas en mediación	1	1	3	3	8
Denuncias a Tribunales	1	0	2	0	3
Denuncias no van a Tribunales	0	1	1	3	5

Elaboración: Con base revisión informes de fiscalización. Dirección del Trabajo.

Las actas firmadas por las partes concluido el proceso de mediación informan los resultados concretos obtenidos, por esto pareció útil detallarlos. El acta del primer caso exitoso señala que el empleador reconoció la falta y se comprometió a aplicar medidas correctivas en los términos siguientes: incrementar el valor hora de la remuneración de la trabajadora; definir un nuevo incremento remuneracional a partir de la definición y cumplimiento de metas; asumir el compromiso de responder por escrito en caso de recibir algún nuevo reclamo de la naturaleza del denunciado; incluir en el reglamento interno el procedimiento de reclamo para situaciones de desigualdades de remuneraciones entre hombres y mujeres; publicar en diversos sitios del lugar de trabajo los datos, domicilios y teléfonos de las instituciones destinadas a velar por la protección de los derechos fundamentales de los trabajadores (Inspección Provincial del Trabajo, Dirección Regional del Trabajo, Defensoría Laboral, Juzgado de Letras del Trabajo).

En el segundo caso resuelto en mediación, la empresa manifiesta la existencia de un error administrativo y ofrece a la trabajadora una indemnización voluntaria y única cancelada dentro de un plazo perentorio y el mejoramiento de su sueldo base imponible y tributable, a partir de una fecha determinada.

El acta de acuerdo del tercer proceso de mediación establece: el empleador se compromete a reajustar la remuneración bruta de la trabajadora en 12% desde una

fecha determinada e indica que un monto adicional adeudado se pagará como bono¹⁸⁸.

De las ocho denuncias no resueltas en mediación, tres fueron presentadas a los tribunales laborales: una fue resuelta por conciliación¹⁸⁹, y en relación con las otras¹⁹⁰, los respectivos empleadores fueron condenados¹⁹¹. Los contenidos de las actas judiciales dan cuenta de sentencias que reivindican a las afectadas y son una contribución para revertir situaciones de discriminación.

La sentencia judicial de la denuncia resuelta por conciliación ofrece: pagar una suma única y total de dinero a la trabajadora afectada; igualar la remuneración de la afectada a lo demandado, incorporando la cláusula en su anexo de contrato; publicar en el diario mural de la empresa una declaración que señale *“que la empresa garantiza los derechos laborales de sus trabajadores, especialmente en cuanto a no discriminación de sus remuneraciones, tomando en consideración el sexo de cada uno de ellos”*; efectuar a cargo de la empresa una capacitación integral a los trabajadores respecto de sus derechos laborales, considerando una masa crítica del 40% de aquellos pertenecientes a la misma área de la afectada, charla que se dictará en un tiempo no menor a una hora, levantándose el acta respectiva.

La primera denuncia resuelta por condena al empleador ratifica la vulneración del derecho a la no discriminación por sexo; interpela a cesar en forma inmediata la

188 Llama la atención que en el mismo acto se plantea: *“el compromiso adquirido (por la trabajadora) de mantener el acuerdo bajo estricta confidencialidad, de lo contrario se entenderá como falta grave”*; y *“la trabajadora renuncia a su derecho de interponer demanda ante los tribunales de justicia por diferencia de remuneración, que dice relación con los hechos que dieron origen a la denuncia”*.

189 Poder Judicial, RUC 11-4-0043937-2, RIT T-529-2011. Primer Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago. 24 enero 2012.

190 Poder Judicial, RUC 13-4-0008453-4, RIT T-55-2013. Juzgado de Letras de Valparaíso. 17 abril 2013.

191 La Ley N° 19.886 basada en contratos administrativos de suministro y prestación de servicios (Ministerio de Hacienda, 30 julio 2003), en su artículo 4° señala la prohibición de contratar con empresas que, durante los dos años anteriores, tengan fallos condenatorios por prácticas antisindicales o infracción a los derechos fundamentales del trabajador.

vulneración; determina medidas de reparación que deben ser aplicadas dentro del plazo de un mes, como por ejemplo: remitir a la trabajadora afectada una carta de disculpas por la vulneración de la que ha sido objeto, publicar en los diarios murales y junto al reloj control de uso de los trabajadores copia de la sentencia indicando que se hace en cumplimiento a lo dispuesto en la misma. Adicionalmente se impone al empleador una multa en Unidades Tributarias Mensuales (UTM) por haber vulnerado el artículo 2° del Código del Trabajo¹⁹² y se le condena a pagar las costas del proceso.

La segunda denuncia resuelta por condena al empleador acepta la denuncia interpuesta por la inspección del trabajo, declarando que la denunciada ha incurrido en conductas que lesionan el derecho de la trabajadora; interpela a cesar de inmediato la conducta lesiva y a igualar la remuneración de la afectada con la del par comparada; determina que como medida reparatoria debe enviar a la trabajadora en un plazo de 15 días una carta con disculpas públicas por el proceder adoptado, y pagar en un plazo de 30 días toda diferencia de remuneraciones. Finalmente, debe pagar las costas de la causa y pagar la multa en UTM por haber vulnerado el artículo 2° del Código del Trabajo.

Volviendo a las denuncias que no fueron resueltas en mediación y que tampoco pasaron a tribunales (un total de cinco), sus resultados son: en dos casos, empleador y trabajadora llegaron a la mediación con la situación resuelta, acreditando en uno de ellos la modificación del anexo de contrato y exhibiendo el comprobante de pago respectivo, y en el otro, allanándose el empleador a revisar la situación salarial de la trabajadora, reconociendo la diferencia arbitraria y corrigiéndola de manera directa y contundente¹⁹³.

En otros dos casos, las actas señalan la decisión expresa de las trabajadoras afectadas de ir a tribunales, sin embargo este proceso no se concretó; y en otro caso, la denunciante resolvió ir a tribunales pero de manera particular, sin la intervención de la inspección del trabajo.

192 Hace referencia a los actos de discriminación.

193 Le otorgó a la trabajadora una pasantía laboral en un país de Latinoamérica donde la empresa (multinacional alemana) tiene una filial.

Ahora bien, respecto de las diez denuncias presentadas por trabajadoras, cuyos indicios de vulneración del derecho no pudieron ser acreditados por las inspecciones del trabajo, existe registro de que en al menos cinco hubo desestimiento de la denuncia y acuerdo con el empleador de un pago compensatorio.

Observaciones al contenido de la norma y a sus procedimientos de aplicación

Expertos y expertas coinciden que con la promulgación de la ley se cumplieron al menos dos hitos muy positivos: se logró visibilizar la situación de discriminación salarial existente en el país, y se posicionó como derecho la igualdad remuneracional independiente del sexo.

Las indicaciones más críticas sin embargo hacen referencia a la amplitud de su formulación y a la ausencia de un procedimiento efectivo y eficaz que garantice su pleno cumplimiento y aplicabilidad. Por esto último es que algunas personas califican la norma como débil y de limitado alcance: *"La ley tuvo un efecto testimonial importante y valioso, pero una redacción que la hizo prácticamente inaplicable"* (El Mercurio, 2010)¹⁹⁴.

La objeción más sustantiva apunta a cuestionar su contribución efectiva a la reducción de la brecha salarial, que finalmente constituye el motivo principal de su formulación. Caamaño (2013)¹⁹⁵ señala: *"pretendió revertir un problema de gran trascendencia social y económica, pero con un resultado normativo bastante deficiente"*.

Ahora bien, como indica ComunidadMujer: *"era esperable que la ley por sí sola no fuera capaz de revertir la brecha, porque no contiene un mecanismo eficaz que la implemente"*.

194 *El Mercurio*. A un año de su promulgación, la ley de igualdad salarial tiene nulo efecto. 25 octubre 2010.

195 Caamaño, Eduardo. *Op cit*.

Y continúa: *“habría que modificar un conjunto importante de normas e instituciones para lograrlo, además de incentivar a las empresas y a los sindicatos a colocar este tema entre sus prioridades”* (ComunidadMujer, 2013)¹⁹⁶.

En todo caso es claro que los cambios no pasan solo por las leyes. Era previsible que el efecto de la ley fuera acotado, si se considera que una parte significativa de la brecha salarial se origina en discriminaciones que tienen lugar en ámbitos externos a los puestos de trabajo, para ello es necesaria una intervención sistémica en las diversas dimensiones en que se producen y reproducen las desigualdades de género.

Se necesitan políticas que avancen en el reconocimiento de una igualdad real de oportunidades y en la valoración del trabajo femenino. El cambio cultural es visto por muchos y muchas como un requisito. Así lo expresó por ejemplo el 42,78% de las mujeres encuestadas por Laborum¹⁹⁷. También otro 29,12% señaló que falta generar herramientas legislativas para avanzar en una política de igualdad salarial.

Acerca de esta materia, Caamaño (2013)¹⁹⁸ hace una reflexión interesante. *“Si bien la brecha salarial es consecuencia de una multiplicidad de factores, resulta indudable que la legislación laboral es uno de ellos y no precisamente uno de carácter secundario”*.

“El Código del Trabajo adolece de un “pecado original” que consiste en la marginación de la mujer del ámbito laboral, al haber asumido desde sus orígenes en la normativa el modelo de hombre proveedor y mujer cuidadora. Este modelo permanece incólume hasta la fecha, siendo su mayor expresión el sistema de protección a la maternidad, el

196 ComunidadMujer. Mujer y trabajo: brecha salarial que no retrocede. Serie ComunidadMujer N°24. Septiembre 2013.

197 Esta encuesta realizada por su Departamento de Estudios consideró una muestra de 410 mujeres, las que fueron consultadas vía mailing entre el 26/05/2014 y el 28/05/2014. Pulso. Laborum: 96% respalda incluir norma de igualdad salarial en la Constitución. Sección Economía y Dinero. Página 27. 4 junio 2014.

198 Caamaño, Eduardo. *Op cit*.

*que entrega casi en única medida a las mujeres la responsabilidad por el cuidado de los hijos*¹⁹⁹.

Y continúa: *"Esta situación no es jurídicamente indiferente, ya que implica que el Código del Trabajo no está en concordancia con el convenio 156 de la OIT²⁰⁰ ni con la CEDAW, a pesar de estar ambos instrumentos internacionales ratificados por Chile"*.

"Así Chile ha sido generoso en dictar normas en pos de una igualdad formal de hombres y mujeres, pero mezquino en ofrecer soluciones reales para atacar este pecado de origen (...)".

Ahora bien, los/as entrevistados/as en el marco de esta investigación coinciden con las apreciaciones formuladas por diferentes instituciones, centros de estudios independientes, organizaciones sindicales y ciudadanas, que puntualizan varios obstáculos prácticos que perjudicarían la implementación de la norma y por esta vía dificultarían cumplir con el objetivo final que es avanzar hacia la no discriminación. Como contrapartida aportan un conjunto de asuntos específicos orientados a perfeccionar la ley y alcanzar su mayor eficiencia y eficacia²⁰¹.

Los aspectos abordados se refieren a:

Contenido de la Ley N° 20.348:

El abandono y reemplazo de la figura igual remuneración por "trabajo de igual valor" que contenía el proyecto de ley cuando se inició su tramitación²⁰², por el concepto igual remuneración por "un mismo trabajo"

199 Caamaño, Eduardo. *Mujer, trabajo y derecho*. Editorial Thomson Reuters-Legal Publishing. Santiago, Chile. 2011.

200 Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares de 1981. Ratificado por Chile el 14.10.1994.

201 Una de las evaluaciones recientes fue ejecutada por la Cámara de Diputados. Cámara de Diputados. *Op cit*.

202 19 de julio de 2006.

Mientras el concepto “trabajo de igual valor” hace referencia al *“trabajo en apariencia diferente, pero que tiene el mismo valor si se aplican los mismos criterios exigentes a los requisitos del trabajo, como por ejemplo, conocimientos y cualificaciones, esfuerzo y estrés, responsabilidad, condiciones del entorno laboral”*, el concepto “igual trabajo” corresponde al *“trabajo idéntico o fundamentalmente el mismo en razón del tipo de actividad, los procesos de trabajo, el entorno laboral y los materiales de trabajo”*²⁰³.

Se argumenta que la opción por la figura “mismo trabajo” debilita los parámetros objetivos con los que se debiera comparar un trabajo y su remuneración, ello porque de manera general las mujeres se insertan a un mercado laboral que las segrega en actividades y funciones distintas a las de los hombres, menos valoradas y peor pagadas. Por ello es difícil detectar el sesgo de género y la discriminación que podría existir en la determinación de las remuneraciones y la complejidad de comparar puestos de trabajo, aun cuando las responsabilidades y jerarquía asignadas sean similares dentro de la organización. Más bien bajo esta modalidad se reforzaría la discriminación salarial entre hombres y mujeres.

Al respecto, Caamaño (2013) señala: *“La norma tiene un limitado alcance, dado que se circunscribe únicamente a un mismo trabajo, excluyendo la noción más amplia de “trabajo de igual valor” recogida por el derecho comparado, con lo cual se sigue dejando un amplio espacio de discrecionalidad al empleador para poder ponderar la remuneración ofrecida al trabajador/a”*.

Siguiendo con el argumento anterior, Barajas Montes de Oca (2011)²⁰⁴ indica que *“si se desea aquilatar el trabajo de igual valor en su justa dimensión, se requiere de un análisis de comparabilidad respecto a su contenido”*. Cuatro son los criterios de comparación que propone, basados en el valor del contenido del trabajo, la contribución del asalariado a la producción, el valor del mercado y la complejidad de los sistemas de remuneración.

203 Burrows, Noreen. Igualdad de retribución para trabajo de igual valor: el marco jurídico de la UE y la jurisprudencia del TJCE. www.era-comm.eu

204 Barajas Montes de Oca, Santiago. Ajuste salarial en el valor del trabajo. UNAM. Instituto de Investigaciones Jurídicas. Revista Jurídica. Boletín Mexicano de Derecho Comparado N° 84. 2011.

A todas luces parece deseable avanzar hacia la fórmula propuesta por la OIT en su Convenio N° 100, en tanto efectivamente permitiría comparar puestos de trabajo que aunque no tengan descripciones similares o sean ocupados sin distinción de manera preferente por hombres o mujeres (“masculinizados” o “feminizados”), aportan o contienen en esencia un valor similar. Es además lo que la Comité CEDAW recomienda al Estado chileno²⁰⁵.

La diversidad y amplitud de causales permitidas por la ley para la existencia de diferentes remuneraciones

El texto de la ley establece que los empleadores pueden pagar sueldos diferentes para el mismo cargo, según criterios como capacidades, calificaciones, idoneidad, responsabilidad y productividad. La dificultad es que algunos de ellos (por ejemplo, idoneidad, responsabilidad e incluso capacidad) pueden incluir contenidos difíciles de objetivar y medir, dejando un amplio espacio de discrecionalidad al empleador.

Adicionalmente, es posible también adscribir a los cinco mencionados, un sinnúmero de otros criterios diferenciadores, utilizados de modo regular por las empresas y que aparecen con recurrencia en los informes de fiscalización emitidos por las inspecciones del trabajo frente a denuncias recepcionadas e investigadas: antigüedad en el cargo o en la empresa, experiencia, especialización, complejidad de la función, compromiso o disposición, desempeño individual²⁰⁶, etcétera, estos también en mayor o menor medida pueden contener sesgos subjetivos o arbitrarios.

Ello podría dar como resultado que los hombres que ocupan un mismo puesto de trabajo al que ocupan las mujeres logren remuneraciones superiores, lo que no permite distinguir con facilidad y claridad eventuales actos de discriminación en razón del género.

205 CEDAW. *Op cit.*

206 Puede incluir presentismo, amonestaciones, trato a clientes, personal a cargo, calidad del trabajo, cumplimiento de metas (número de transacciones realizadas, obtención de comisiones y premios), otras.

La experiencia de fiscalizadores y abogados entrevistados indica que la formalización y definición objetiva y clara de causales o parámetros de diferencias salariales podrían dar pauta para evaluar correctamente la existencia o inexistencia de indicios de desigualdad salarial; no obstante, las empresas no siempre cuentan con esta información y por ello hay muchos problemas para acreditarlos de modo fehaciente y sin conjeturas y sobrepasar así la exclusiva explicación del empleador.

La exigencia de un registro de descripción de cargos y funciones solo a las empresas de 200 trabajadores o más

Su objetivo es verificar las características técnicas esenciales de los distintos puestos de trabajo y es un elemento central, adscrito al reglamento interno, para la pesquisa de indicios por parte de los fiscalizadores frente a la denuncia de vulneración del derecho de igualdad de remuneraciones. La comparación de su contenido con la de otros documentos (contrato y anexos, liquidación de sueldos) y la declaración de testigos son de gran utilidad para arribar a la certidumbre de la existencia o inexistencia del hecho denunciado.

Al respecto una abogada consultada señaló: *"Un reglamento interno que contenga adecuadamente lo exigido en materia de igualdad de remuneraciones (procedimiento de reclamo y descripción de cargos y funciones) podría ayudar a mejorar una buena pesquisa, objetivar el proceso, hacerlo más transparente, disminuir los posibles errores. No habría necesidad de consultar a una muestra de trabajadores qué cargo ocupan y qué funciones asociadas desempeñan, procedimiento que actualmente se debe emplear"*.

Si bien los entrevistados argumentan que la confección del registro debiera ser una tarea acuciosa que demanda tiempo de preparación, inversión de recursos, *expertise*, la realidad indicaría que, cuando existen son, en general, poco detallados o les falta actualización y siguen un formato nada innovador. Además no son ampliamente difundidos entre los trabajadores y cuando se distribuyen, estos los reciben y no se esmeran en leerlos.

“No siempre los perfiles de cargo existen²⁰⁷ y si existen es difícil constatar que corresponden a los que operan en la realidad. A ello se agrega la dificultad de verificar que el cálculo de la remuneración final es correcto, pues si bien la base salarial para un mismo cargo puede ser similar, el resultado o monto final varía dependiendo si se suman o no determinados complementos salariales (bonos, metas, horas extra, etcétera). Entonces también es muy difícil constatar que el cálculo se ajusta adecuadamente”.

No obstante las dificultades mencionadas, se reconoce la importancia potencial de los registros de descripción de cargos y funciones y por ello se argumenta que todas las empresas, independientemente de su tamaño, debieran contar con dicho instrumento. Esto facilitaría las indagaciones de los reclamos presentados por trabajadoras de empresas pequeñas y medianas y se podrían optimizar los resultados probatorios.

Exigencias que establece el procedimiento de tutela de derechos para la tramitación de una denuncia de violación al principio de igualdad de remuneraciones:

Información de base para entablar el reclamo

Para presentar un reclamo la trabajadora debe contar con la información que le permita justificar que hay indicios claros de que su derecho a igual remuneración por un mismo trabajo está siendo vulnerado.

En general trabajadores y trabajadoras reconocen que es muy difícil, sino prácticamente imposible, obtener información oficial de la empresa relativa al monto de las remuneraciones percibidas por los pares. *“Es un misterio guardado bajo siete llaves”²⁰⁸*. La vía más utilizada es entonces el intercambio de las hojas de liquidación de sueldo con los compañeros de trabajo más cercanos y de confianza.

207 Por ejemplo, cuatro casos de vulneración del derecho a igual remuneración denunciados ante las inspecciones del trabajo ocurrieron en empresas de 200 trabajadores o más. De acuerdo con lo que establece la norma, en su reglamento interno debían contar con la descripción de cargos, pero ello no se cumplía.

208 Corporación Humanas *Blog*. Brecha salarial: por qué las chilenas ganan menos que los hombres. www.humanas.cl/blog

Acerca de esta materia en un estudio reciente²⁰⁹ realizado por el Departamento de Estudios se recogió la opinión de dirigentes sindicales de grandes mineras, constatándose que *“el tema de las remuneraciones es prácticamente tabú: ni siquiera entre pares se socializan los montos percibidos, de ahí que es difícil acceder a datos comparados”*.

Existe entonces una barrera de entrada para conocer la realidad salarial y, consecuentemente, formular denuncias si corresponden. Podría concluirse entonces que sin información confiable es poco probable avanzar en no discriminación.

Los argumentos o justificativos que se esbozan y que actuarían como factores inhibidores de la transparencia de información relativas a remuneraciones son: a) respeto al derecho a la intimidad de los trabajadores: el artículo 154 bis del Código del Trabajo estipula que *“el empleador deberá mantener reserva de toda la información y datos privados del trabajador a que tenga acceso con ocasión de la relación laboral”*²¹⁰; de hecho, es también muy probable que a los propios trabajadores les desagrade que se conozca el monto de sus ingresos; b) la facultad de dirección y mando de la empresa para definir los salarios según criterios de mercado, los que no pueden darse a conocer públicamente por un tema de exposición a la competencia, sobre todo en el caso de empleados con calificación, profesionales, mandos medios y personal de nivel ejecutivo o superior.

209 Díaz, Estrella. Mujeres en trabajos de hombres: segregación ocupacional y condiciones laborales en los sectores minería y construcción. Dirección del Trabajo. Departamento de Estudios. Cuaderno de Investigación N° 49. Febrero 2014.

210 Incluso por ejemplo, en los procesos de negociación colectiva en que el empleador debe obligatoriamente entregar información al sindicato o grupo negociador de empresa para preparar el proyecto de contrato colectivo, se considera entregar a lo menos: balances, información financiera, costos globales de mano de obra. No se hace referencia a salarios detallados (artículo 315 inciso 5°). No obstante lo anterior, el proyecto de reforma laboral que actualmente se discute en el Parlamento (Mensaje N° 1055-362 de 29 de diciembre de 2014) propone la ampliación del derecho a información de los sindicatos acerca de remuneraciones asignadas a trabajadores de los diversos cargos y funciones en la empresa: en el caso de las grandes empresas, una vez en cada año calendario y en el de las empresas medianas, solo como información previa para la negociación colectiva (artículo 318). República de Chile. Ministerio Secretaría General de la Presidencia. Mensaje de S.E. la Presidenta de la República con el que se inicia el proyecto de ley que moderniza el sistema de relaciones laborales introduciendo modificaciones al Código del Trabajo. 20 Diciembre 2014.

Una abogada entrevistada sugirió: *“Las remuneraciones se ven como parte de una negociación individual, materia privilegiada por el actual modelo de relaciones laborales. Entonces en ese campo se mide el poder de las partes y el trabajador aparece optando y aceptando la mejor oferta”.*

En todo caso, la diferencia de remuneraciones reclamadas en las denuncias presentadas antes las inspecciones del trabajo por vulneración al derecho de igualdad de remuneración se pueden dividir en dos tramos, uno entre \$ 30.000 y \$ 40.000 mensuales y otro, entre \$ 60.000 y \$ 90.000 mensuales. Solo en el caso de una profesional denunciante el monto demandado superó el millón de pesos. Si a las cantidades mencionadas se les adiciona los reajustes e intereses proyectados al tiempo en que ha estado ocurriendo la irregularidad, las cifras resultantes son significativas para las afectadas.

Al desconocimiento que, en general, dicen tener los trabajadores en relación con los perfiles de cargos en sus empresas se suma la poca claridad o poca transparencia que existiría en torno a las escalas de sueldos, los procedimientos de recompensa o castigo salarial (asignación de bonos, descuentos, etcétera)²¹¹ que se aplican²¹².

La opinión de los informantes fiscalizadores y abogados apuntan a señalar: *“Sería interesante que desde el legislador se formule una herramienta normativa para obligar a los empleadores a transparentar datos de remuneraciones, similar al que existe en el sector público”.*

211 En el 2013, en orden de prelación, la materia más denunciada ante las inspecciones del trabajo fue remuneraciones (35.001), lo que corresponde al 20,5% del total de denuncias presentadas y que abarcan la globalidad de las disposiciones legales contenidas en el Código del Trabajo (170.618). De aquellas interpuestas de manera presencial por los trabajadores afectados (26.991), 46,5% fue planteada por una trabajadora y 53,5% por un trabajador. Dirección del Trabajo. Anuario Estadístico 2013. Capítulo 5 Actividad Inspectiva.

212 En varias de las empresas en que se presentaron reclamos por vulneración al derecho de igualdad de remuneraciones el sindicato había negociado contratos o convenios colectivos en los que se encontraban consignadas las escalas de remuneraciones, sin embargo las trabajadoras no tenían claridad respecto de su contenido.

Titularidad de la denuncia

Una segunda barrera relacionada con el procedimiento para denunciar una supuesta discriminación es que la titularidad recae exclusivamente en la trabajadora afectada. Ella de manera individual debe sustanciar el reclamo en la empresa, ante su jefe directo, usando el método definido en el reglamento interno. Este es el requisito habilitante para ejercer la acción de tutela de derechos fundamentales, y para demandar judicialmente si no se consigue una solución administrativa.

A juicio de Caamaño (2013), *"en los hechos disuade a los posibles afectados de la interposición de una denuncia e impide que los tribunales puedan ofrecer respuestas correctoras de la desigualdad salarial"*.

Fiscalizadores y abogados entrevistados también señalan que esta exigencia tendría un efecto inhibitorio e intimidatorio. En efecto, la trabajadora, tal como se verificó en entrevistas realizadas, corre real riesgo de ser despedida o enfrentar otras represalias (por ejemplo, hostigamiento, intervención de su espacio de trabajo, cuestionamiento de sus antecedentes o competencias laborales).

Un fiscalizador dijo: *"Es muy probable que el empleador al conocer el reclamo y previendo que cumplido el plazo de 30 días que lleva el curso interno del reclamo va a ser denunciado a la inspección del trabajo, desvincule a la trabajadora a los pocos días"*²¹³.

En el mismo sentido, otra opinión consignada en prensa dice: *"(...) valoramos la existencia de la ley pero encontramos que nació muerta. (...) porque el primer trámite implica que la trabajadora tiene que ir a su empleador y el empleador tiene treinta días para emitir un pronunciamiento. ¿Qué significa en el área privada?, significa que está despedida"*²¹⁴.

213 Es lo que se pudo verificar en esta investigación: al menos cuatro trabajadoras que reclamaron fueron exoneradas bajo estas circunstancias.

214 FESUC. Antofagastinos opinaron sobre ley de igualdad salarial. 7 junio 2013. Palabras de Directora de la Federación de Funcionarios de Gobiernos Regionales, Marisol Ramírez. www.supervision.cl

El Informe del Instituto Nacional de Derechos Humanos (INDH) 2012²¹⁵ también se pronuncia respecto de esta cuestión: *“La ley deposita en las trabajadoras la iniciativa de denuncia de prácticas antidiscriminatorias, en un contexto en que de acuerdo a la Encuesta Nacional de Derechos Humanos 2011 desarrollada por el INDH²¹⁶, el 66,4% de la sociedad chilena percibe que si defiende sus derechos laborales puede “perder el puesto de trabajo”.*

A juicio de los entrevistados, el factor de temor operaría transversalmente en todos los segmentos de trabajadoras, sin embargo se especifica que sería más frecuente en: a) trabajadoras que no están sindicalizadas y que por lo tanto no cuentan con un grupo de apoyo para la canalización de su reclamo; b) trabajadoras de grupos socioeconómicos más vulnerables (jefas de hogar), en tanto constituyen el principal sostén económico familiar o sin calificación para el trabajo, lo que les dificulta la reinserción laboral; c) trabajadoras que en la pirámide ocupacional se ubican en cargos altos (profesionales, ejecutivas, gerentas, mandos medios), logrando posiciones y remuneraciones de privilegio respecto del mercado; ellas preferirían no correr riesgo presentando una demanda²¹⁷. En este grupo las denuncias por salarios desiguales son prácticamente inexistentes, aunque las cifras globales indican que las brechas salariales hombre-mujer son mayores²¹⁸.

Otro elemento que fortalecería la decisión de abstenerse de presentar reclamos es que cuando ellos ocurren pueden detonar un escenario o clima laboral complejo, tanto con la empresa como con los pares, y sobre todo con aquel o aquellos respecto de quién/es la reclamante compara su remuneración al involucrarlos en un hecho no esperado.

Acerca de este punto los informantes manifiestan que pueden presentarse dos situaciones distintas: *“por un lado, hay trabajadores que apoyan y motivan a sus*

215 Instituto Nacional de Derechos Humanos (2012). *Op cit.*

216 Instituto Nacional de Derechos Humanos. Primera Encuesta Nacional de Derechos Humanos. 2011. www.indh.cl

217 Díaz, Estrella. *Op cit.*

218 Como se detalló en capítulos anteriores, puede alcanzar el 30% a 35%.

compañeras a reclamar, generalmente producto de que conversan y comparan cuánto ganan en un determinado puesto; mientras que hay otros que tienen una actitud contraria, les hacen problema, las aíslan, las estigmatizan de conflictivas, indican que no saben por qué reclaman, temiendo que esta situación redunde en una nivelación "a la baja", lo que genera un clima negativo".

Esta misma actitud se corrobora al momento de que los pares expresen su voluntad de testificar ante el fiscalizador: *"no siempre los trabajadores son solidarios con la denunciante o sus declaraciones no sirven demasiado porque no son concluyentes, no tienen incorporada la necesidad e importancia de que se respeten las condiciones de igualdad entre trabajadores. Así muchos testigos se desentienden de lo que se les pregunta".*

No obstante lo anterior, también existe entre los fiscalizadores la percepción de que hay casos de trabajadoras, principalmente de menores ingresos, que se animan a presentar un reclamo motivada por el deseo de terminar la relación contractual con la empresa, buscando por dicho medio su salida y el pago correspondiente. Ellas *"no tienen nada que perder".*

Protección legal de la denunciante

En el procedimiento de reclamo interno a la empresa²¹⁹ la trabajadora debe demostrar y justificar que se le está discriminando, con el agravante mencionado anteriormente, de que tiene poco acceso a información fidedigna de los sueldos cancelados.

219 Ello independientemente de que la empresa tenga formalizado en su reglamento interno el procedimiento de reclamación por incumplimiento al principio de igualdad de remuneraciones entre hombres y mujeres. Los registros administrativos de la Dirección del Trabajo indican que entre 2012 y 2013, en fiscalizaciones realizadas por este Servicio, solicitadas en su mayoría por trabajadores, se cursaron 468 multas por no contar la empresa con el referido procedimiento. Dirección del Trabajo. Departamento de Estudios. Unidad de Análisis Estadístico. 2014.

Durante esta etapa no tiene protección legal, lo que a juicio de los entrevistados constituye otro desincentivo para la presentación de reclamos. Una abogada consultada señaló: *"Al no existir un sistema de protección, la trabajadora siente temor y no se atreve a denunciar. El procedimiento de reclamo no es amable, no es protector de la trabajadora"*.

En general, las denunciantes antes de presentar su reclamo al empleador buscaron orientación y asesoría prioritariamente en la inspección del trabajo. Otras, socias de sindicatos de empresa, adscritos a Federaciones o Confederaciones, señalaron haber recibido directrices y asesoría jurídica de sus referentes. No obstante, si bien existía sindicato en 11 de las 21 empresas en las que una o más trabajadoras presentaron reclamo por vulneración del derecho a igualdad de remuneraciones, las entrevistas permitieron constatar que en pocos de ellos hay dirigentes habilitados adecuadamente para informar y orientar de los procedimientos a seguir.

En un caso, una denunciante era dirigente sindical, aseverando: *"nunca tuve temor, tenía la convicción de que la diferencia salarial existía, estuve bien asesorada y tenía fuero sindical"*.

La Ley N° 20.348 no otorga a los sindicatos titularidad para hacer los reclamos respecto de esta materia ante las empresas²²⁰, lo que eventualmente podría dar un respaldo mayor a la peticionaria. El Código del Trabajo en su artículo 486, inciso 3°, solo señala: *"la organización sindical a la cual se encuentra afiliado el trabajador cuyos derechos fundamentales han sido vulnerados, podrá interponer denuncia, y actuará en tal caso como parte principal"*. Por otro lado, el desconocimiento relativo por los dirigentes de la norma y sus alcances tampoco facilita procesos de reclamo asesorados e informados, afectándose de algún modo el ejercicio del derecho.

La solución que postulan fiscalizadores y abogados entrevistados, pero que exige un cambio legislativo, es la modificación del procedimiento de reclamo. *"La trabajadora*

220

De acuerdo con el artículo 220 inciso 2° del Código del Trabajo, pueden representar a sus socios cuando hay infracciones legales o contractuales que afecten a la generalidad de sus socios, lo que no es el caso.

evitando la formalidad del proceso actual debiera poder interponer su denuncia ante la inspección del trabajo de forma directa y sin previo aviso al empleador”.

De este modo la inspección mediante una fiscalización puede comprobar los indicios de vulneración del derecho de igualdad de remuneraciones y el empleador tendría la obligación de hacer sus descargos y justificar la diferencia. Si se concluye que existen indicios, se busca la solución en un proceso de mediación o finalmente en tribunales.

Así, la trabajadora tendría desde el día uno garantía de indemnidad²²¹, lo que le da respaldo y seguridad ante una situación de eventual despido o represalia. Si ello ocurriese en un plazo cercano a la fecha de la denuncia quedaría establecido que se da en el marco de la denuncia. A juicio de los entrevistados, esto sería especialmente importante en las empresas en que no hay sindicato, porque la trabajadora está aun más vulnerable.

“Esta garantía favorece la función del Estado, especialmente en el ámbito administrativo, toda vez que permitirá la denuncia de infracciones laborales durante la vigencia de la relación, muchas veces inhibida por el temor al despido. A su vez impone mayores exigencias al Servicio pues al denunciarse una represalia con ocasión de una actuación de la inspección, esta quedará expuesta al conocimiento del tribunal”²²².

De acuerdo con lo propuesto por los informantes, el procedimiento directo ante la inspección del trabajo permitiría además optimizar los tiempos de respuesta, considerando que, como se reseñó anteriormente, el plazo para denunciar un caso ante el tribunal y evitar que se genere caducidad es de solo 60 días hábiles desde que se produjo la vulneración de derechos fundamentales alegada²²³.

221 Ver en nota N° 177.

222 Dirección del Trabajo. Orden de Servicio N° 2. 4 febrero 2011.

223 Artículo 486, inciso 7°, Código del Trabajo. En el artículo 168 se consideran suspensiones de plazo bajo calificadas circunstancias.

Los informes de fiscalización que consignan los indicios de vulneración del derecho establecen que en general no se respeta el plazo de respuesta otorgado al empleador de 30 días corridos desde que se efectúa el reclamo, como lo estipula el artículo 62 bis del Código del Trabajo. Los argumentos más recurrentes para el retraso es que la respuesta estaría mediada por la capacidad de decisión que tenga la persona que recibe el reclamo: jefe, mando medio, etcétera. Ocho de los 21 reclamos presentados en el período además fueron respondidos solo de manera verbal.

De cualquier modo, el plazo de 60 días hábiles para la resolución del procedimiento de tutela es considerado por los distintos entrevistados como muy positivo, porque se garantizaría arribar a resultados definitivos en un tiempo acotado.

Varias denunciante sin embargo, cuyos casos fueron resueltos en mediación, declararon que los plazos de tramitación excedieron largamente lo estipulado legalmente, definiendo el proceso como “lento y dilatorio”.

Seguimiento de los casos denunciados

A juicio de fiscalizadores y abogados entrevistados, que han integrado las fiscalías, existiría un déficit en relación con el seguimiento *ex post* de las causas, ya sea que estas se resuelvan en mediación en la inspección del trabajo o en tribunales por fallo judicial.

Si bien se reconoce que en el momento de llevar adelante el procedimiento de tutela opera una prohibición destinada a no entorpecer el acuerdo en trámite, pasado un plazo debería retomarse y verificarse que el sentido reparatorio de la norma se haya cumplido satisfactoriamente, vale decir, que se revirtió o superó la situación de vulneración del derecho a igualdad de remuneraciones sin un perjuicio ulterior para la trabajadora.

Por ejemplo, si el fallo señala equiparar remuneraciones hacia atrás, emitir carta de disculpas públicas a la persona vulnerada, u otro, sería importante fiscalizar de oficio para comprobar su cumplimiento. Lo mismo en relación con la situación de empleo y de condiciones laborales globales de la persona denunciante.

No obstante lo anterior, evalúan positivamente el papel de la mediación. El artículo 486 del Código del Trabajo reformado por la Ley N° 20.087 en su inciso 6° señala: "(...) *la inspección del trabajo deberá llevar a cabo, en forma previa a la denuncia (judicial), una mediación entre las partes a fin de agotar las posibilidades de corrección de las infracciones constatadas*". Se define entonces como una instancia obligatoria.

Los entrevistados indican que da buen resultado, en tanto brinda la oportunidad de llegar a medidas reparatorias de manera rápida, sin costo y sin abogado. Si se judicializa la denuncia, el tema se vuelve complejo y las costas para el empleador son importantes. Además, cuando una persona natural o jurídica chilena o extranjera ha sido condenada por infracción a los derechos fundamentales del trabajador, no puede establecer durante un plazo de dos años contratos administrativos de suministro y prestación de servicios con el Estado²²⁴.

Independientemente de la buena opinión, hay que señalar que de los once reclamos por vulneración del derecho a igualdad de remuneraciones que pasaron a trámite de mediación, solo tres resolvieron en dicha instancia y tres se presentaron a tribunales (ver Cuadro 2).

Grado de información y conocimiento de la norma:

El desconocimiento por parte de la ciudadanía de la ley sería uno de los principales obstáculos para su implementación

Distintas fuentes coinciden en que existe un gran desconocimiento por parte de trabajadores y trabajadoras, empleadores y ciudadanía en general de la ley y sus contenidos. La encuesta de Laborum.com²²⁵ publicada en junio de 2014 señala que solo 28% de las mujeres consultadas la conoce. A pesar de ello, 85% cree que

224 Ley N° 19.886 de bases sobre contratos administrativos de suministro y prestación de servicios, publicada el 30 julio 2003.

225 *Pulso*. Laborum: 96% respalda incluir norma de igualdad salarial en la Constitución. Sección Economía y Dinero. Página 27. 4 junio 2014. Esta encuesta se aplicó a 410 mujeres vía *mailing*, en mayo de 2014.

existe desigualdad salarial entre hombres y mujeres por igual labor y 96% respalda la idea de incluir en la reforma constitucional una norma que logre regular de manera definitiva este tema.

Una fiscalizadora entrevistada dijo: *“Si la ley se conociera, no me cabe duda de que llegarían más casos a las inspecciones del trabajo. De hecho llegan casos mucho más complejos y delicados y las trabajadoras se atreven: afecciones a la honra, hostigamiento, acoso sexual”.*

Trabajadoras denunciantes que fueron entrevistadas agregaron que existe despreocupación de los propios trabajadores por leer el contenido del reglamento interno de la empresa o sus correspondientes anexos, que debe contener las materias del artículo 62 bis. *“Si se preocuparan de hacerlo tendrían más información y armas de defensa de sus derechos”.* No obstante reconocen que su texto no siempre es comprensivo para todas.

Espacios potenciales de acción para la Dirección del Trabajo

No es posible obviar la conclusión de que la Ley N° 20.348 tiene restricciones en su formulación y en los procedimientos para aplicarla, situación que compromete su eficacia para revertir las situaciones de discriminación salarial.

Amerita así, como lo indican distintos profesionales entrevistados, proponer cambios normativos que fortalezcan su aplicación para que logre constituir un importante eslabón en el impulso de la igualdad redistributiva, la mayor y mejor calidad de los empleos y en la reducción de la desigualdad de género en el trabajo. No obstante ello, y mientras no se concreten los cambios necesarios, la Dirección del Trabajo como organismo fiscalizador debe actuar para garantizar su aplicación y cumplimiento.

La discriminación en el empleo y sus distintas expresiones (salarial, sindical, acoso, otras) son ámbitos donde se requiere desplegar serios esfuerzos. La labor es compleja, en materia de fiscalización de la discriminación no hay muchos precedentes, incluso

puede considerarse poco prioritaria debido al bajo número de denuncias, lo que constituye un círculo vicioso, ya que muy probablemente la falta de resultados o la baja expectativa de resultados positivos hace que las trabajadoras no denuncien.

A nuestro juicio, las sugerencias de iniciativas o acciones que en adelante se detallan debieran formar parte de un **plan institucional en materia de género**, de carácter integral y transversal, que aborde de manera sistémica y sistemática los cambios necesarios para que el Servicio desde su misión, contribuya a promover la igualdad de derechos y oportunidades entre géneros.

Hay que advertir sin embargo, que la igualdad de remuneraciones no es solo un reto legal, implica cambios de carácter económico, laboral, social y cultural, que involucren a la sociedad en su conjunto y precisen de la corresponsabilidad de muchos actores.

En sintonía con este objetivo, desde la Dirección del Trabajo parece oportuno:

Contribuir al **cambio normativo de la ley**. Desde las facultades que la norma actual le concede, no hay otra institución con mayor vocación y experiencia para:

- Aportar a los organismos competentes encargados de una eventual tramitación de modificaciones legislativas (Ministerios, Parlamento, Servicios del Estado) insumos de información actualizados respecto de la marcha, cobertura y alcances de su aplicación.
- Visibilizar las vulnerabilidades necesarias de enfrentar y sugerir aspectos que hagan más robusta su aplicación en el sentido de avanzar hacia los propósitos antidiscriminación.

Estimular la puesta en marcha de **campañas de sensibilización** concernientes al tema de la igualdad de remuneraciones, orientadas a:

- Informar a los trabajadores/as y empleadores/as de los derechos contenidos en la ley y de los beneficios sociales y laborales que conlleva poner en práctica medidas antidiscriminación.

- Motivar a las empresas a definir compromisos y aplicar planes de acción por la igualdad redistributiva.
- Reforzar los mecanismos de control y la participación de los actores laborales, para evitar los incumplimientos en materia de discriminación salarial.

Desplegar **acciones fiscalizadoras** que logren la mayor efectividad, para ello es importante:

- Aplicar filtros que permitan un adecuado ingreso al sistema de las denuncias por vulneración del derecho a la igualdad de remuneraciones, mejorando con ello la calidad de la cuantificación estadística inicial y del seguimiento.
- Asegurar que las inspecciones del trabajo cuenten con equipos humanos con desarrollo de competencias para canalizar y enfrentar las denuncias en el ámbito de la discriminación de género.
- Intencionar el diseño y ejecución de programas de fiscalización, orientados a controlar la aplicación de las exigencias normativas relacionadas con el artículo 62 bis del Código del Trabajo, referidas a los contenidos de los reglamentos internos.
- Priorizar programas específicos de fiscalización hacia sectores u ocupaciones donde la información disponible permita concluir que existen mayores indicios de discriminación salarial (pequeñas y medianas empresas, mandos medios, ejecutivos, etcétera) o donde por situaciones estructurales o coyunturales existan mayores problemas para interponer denuncias (áreas rurales, empresas sin sindicato, etcétera).
- Vigilar de manera especial la aplicación de la regulación pertinente al trabajo a tiempo parcial, con el fin de reducir las diferencias salariales entre hombres y mujeres, ello porque de acuerdo con las fuentes secundarias revisadas, serían los tipos de jornada más ocupada por mujeres y en las que se aprecia una mayor desigualdad salarial en perjuicio de ellas.

Generar **procedimientos de aplicación** eficaces de la norma, para esto es necesario:

- Hacer más operativa la Ley N° 20.348, buscando en la medida de lo posible simplificar y acelerar los procedimientos de denuncia, investigación y sanción. Cuando ello requiera cambios normativos sería necesario aportar la experiencia del Servicio en las instancias correspondientes.
- Promover o intencionar el ingreso a tribunales de los casos no resueltos en mediación, de modo de obtener justicia para las trabajadoras.
- Dar seguimiento y evaluar en una perspectiva temporal los resultados de los procesos de denuncia y fiscalización, en las usuarias y en el comportamiento de las empresas denunciadas.

Realizar **acciones de apoyo y asesoramiento técnico a empleadores** en el ámbito de la igualdad redistributiva, tendiente a fomentar el cumplimiento del mandato legal de “a igual trabajo igual retribución”, para ello se podría:

- Orientar para que el articulado del reglamento interno integre de manera eficaz y útil para los objetivos de igualdad redistributiva, los contenidos exigidos por ley de acuerdo con el tamaño de la empresa: procedimiento de exigencia del derecho o descripción de cargos y funciones.
- Promover la elaboración o actualización de libros o planillas de remuneraciones, que incluyan los distintos conceptos desglosados e individualizados por sexo, para cada una de las personas que presta servicios, a partir de los cuales las empresas puedan facilitar la revisión de la documentación salarial por parte de la inspección del trabajo, cuando exista una denuncia que amerita la verificación de indicios de vulneración a la ley.
- Desarrollar algún programa de información y orientación que incentive a las empresas que voluntariamente lo soliciten, a desarrollar sistemas de valoración de los puestos de trabajo, que contribuyan a eliminar progresivamente las desigualdades retributivas por cuestión de género.
- Promover que la fijación de salarios, de las escalas salariales y de los complementos remunerativos, por ejemplo, en el marco de un proceso de negociación colectiva u otro, se basen en criterios claros, objetivos y no sexistas.
- Visibilizar y difundir prácticas empresariales que favorezcan la igualdad

redistributiva entre hombres y mujeres, que hayan servido como respuesta a las necesidades surgidas en las empresas y que puedan servir de guía y apoyo a otras unidades productivas o establecimientos.

Realizar **acciones de apoyo y asesoramiento técnico a trabajadores y sus sindicatos** en el ámbito de la igualdad redistributiva mediante:

- Entregar información y asistencia para que exijan y vigilen el cumplimiento de la norma acerca de igualdad de remuneraciones en sus empresas y sean capaces de acoger y acompañar a sus socias demandantes.
- Orientar para que en el articulado de los proyectos de contratos o convenios colectivos que se negocien con la empresa esté considerado el principio de igualdad redistributiva, vale decir, se integre una mirada de género, para evitar que se perpetúen situaciones de inequidad salarial.

Desarrollar **estudios** que profundicen respecto del fenómeno de la igualdad redistributiva y el quehacer institucional:

- Generar información estadística confiable que permita, desde las competencias del Servicio, definir estrategias y planes de acción para enfrentar el fenómeno de desigualdad salarial y contribuir a avanzar en el desafío social de la justicia de género.
- Realizar estudios periódicos orientados a evaluar el cumplimiento y la efectividad de la normativa existente, detectar factores que dificultan su adecuada implementación o precisar aspectos que no están cubiertos. Sus resultados pueden suministrarse como insumos para mejorar la legislación, de modo de que cumpla un papel preventivo de la discriminación y facilite la tarea de la autoridad laboral.

Reflexiones finales

1. *"En todas las regiones del mundo los hombres perciben en promedio más salario que las mujeres"*²²⁸, este fenómeno universal es confirmado por estudios y estadísticas de todos los países y aun cuando se señala que en los últimos años se ha producido una tendencia a la reversión de las brechas salariales, se siguen identificando manifestaciones de desigualdad, que ni las transformaciones sociales ni la acción política han sido capaces de eliminar.

Según el último Informe Mundial concerniente a Salarios (2014/2015) de la OIT, los motivos de dichas brechas son múltiples y complejos. *"Tales brechas pueden dividirse en una parte "explicada" a través de características observables que definen el capital humano de cada individuo y sus características dentro del mercado laboral, y una parte "no explicada" que refleja la discriminación salarial y engloba características específicas que en principio no debieran incidir en los salarios (por ejemplo, tener hijos)"*²²⁹.

El informe de la OIT destaca que factores como la mayor productividad, educación o experiencia de los hombres pueden considerarse explicativos de diferencias o brechas, pero que en algunos países se ha comprobado que las mujeres han logrado

226
227

Anker, Richard. *Op cit.*
OIT. Informe Mundial sobre Salarios 2014/2015. Ginebra, Suiza. 2014.

mejores índices que los hombres y a pesar de ello la brecha salarial continúa. Esto demostraría que si se suprimiera la penalización no explicada, es decir, la parte no explicada por las características laborales, la brecha media entre mujeres y hombres se reduciría o desaparecería casi por completo. Dicho de otro modo, si bien no toda la brecha salarial puede ser atribuida a la discriminación de género que enfrentan las mujeres, sí es una parte importante de ella.

En el caso de Chile, los estudios también consignan que el promedio de salario femenino en comparación con el masculino es siempre menor y que la brecha puede ser superior al 20% dependiendo, principalmente, de la ubicación de las trabajadoras en la pirámide ocupacional.

El resultado de las distintas consultas ciudadanas, así como diferentes estudios realizados, muestran que se difunde la convicción de que no es posible mejorar la condición de la mujer mientras el mercado de trabajo siga recompensando su tiempo a un nivel inferior que el de los hombres.

“Toda discriminación acentúa la desigualdad, al poner a quienes son discriminados en una situación de desventaja respecto a las oportunidades de empleo, el desarrollo de una trayectoria laboral y los frutos de ese trabajo. La discriminación, por tanto, genera desventajas sociales y económicas a quienes la sufren y distorsiones en el funcionamiento del mercado laboral”²³⁰.

La igualdad salarial se erige como un principio indispensable para alcanzar una verdadera igualdad de género en el mundo del trabajo, fomentar la equidad y el trabajo decente, lograr el pleno ejercicio de la ciudadanía de las mujeres y su participación en el proceso de desarrollo.

228 CEPAL, FAO, ONU Mujeres, PNUD, OIT. Informe regional. Trabajo decente e igualdad de género. Políticas para mejorar el acceso y la calidad del empleo de las mujeres en América Latina y el Caribe. Santiago, Chile. 2013.

2. En el 2009, en el contexto del desafío país de avanzar hacia la equidad social, se promulgó la Ley N° 20.348, que resguarda el derecho a la igualdad de remuneraciones entre hombres y mujeres. Con ello también se buscó cumplir con la implementación del convenio N° 100 de la OIT, ratificado por Chile en 1971.

Este convenio establece que la discriminación en las remuneraciones ocurre cuando el criterio para fijarlo no es la naturaleza del trabajo desempeñado, sino el sexo del trabajador que lo realiza. Plantea que trabajadores y trabajadoras deben obtener igual remuneración por trabajos de igual valor. Este principio adquiere especial importancia en mercados laborales con elevada segmentación ocupacional por sexo. Su aplicación práctica supone la existencia de un método que permita comparar trabajos diferentes entre sí para determinar su valor relativo.

La ley chilena no recoge estrictamente este principio, lo reemplaza por el concepto de igual remuneración por un mismo trabajo y no considera arbitrarias las diferencias salariales objetivas que se funden en razones como capacidades, calificaciones, idoneidad, responsabilidad o productividad.

A cinco años del inicio de la vigencia de la norma, expertos y analistas laborales y funcionarios que tienen por deber aplicarla reconocen su aporte, pues visibiliza la situación de discriminación salarial existente y explicita el derecho a la no discriminación por condición de género. Pero cuestionan la amplitud de su formulación y la ausencia de un procedimiento efectivo y eficaz que garantice su real cumplimiento.

Diagnósticos realizados por instituciones nacionales (Cámara de Diputados)²³¹ e internacionales (Comité CEDAW)²³² concuerdan con estos argumentos y destacan que la igualdad salarial entre mujeres y hombres va más allá de un reto legal, implica cambios de carácter económico, laboral, social y cultural, que precisan de la corresponsabilidad de todos los agentes públicos, privados, institucionales y de una actuación coordinada para enfrentarlos.

229 Cámara de Diputados. *Op cit.*

230 CEDAW. *Op cit.*

“Solo la acción decidida de los gobiernos y de las sociedades puede revertir la desigualdad social y la desigualdad de género, ambos fenómenos estructurales y persistentes en la región. Dejada a su libre albedrío, tales inequidades tienden más a perpetuarse en el tiempo que a disolverse”²³³.

Las políticas públicas deben entonces incorporar medidas de acción afirmativas para remediar los desbalances e impulsar múltiples estrategias de intervención orientadas a sumar a los privados en el compromiso de *“corregir los orígenes de la discriminación y avanzar en la garantía de los derechos humanos de las mujeres”²³⁴*. Complementariamente, es central la participación activa de la ciudadanía laboral en la demanda y observancia de sus derechos, no hay ley que sustituya aquello.

3. El reto de la igualdad salarial es un tema complejo, pues abarca múltiples dimensiones (segregación de espacios, reparto del tiempo, valor asignado al trabajo, identidades de género) y se ve condicionado por distintas políticas: económicas, productivas, de empleo, educativas y sociales.

El reconocimiento de la existencia de diferencias y discriminaciones salariales en el mercado laboral y la necesidad de avanzar hacia la igualdad de remuneraciones entre hombres y mujeres ha conducido a la necesidad de establecer métodos cualitativos de valoración y clasificación de puestos de trabajo²³⁵ que permitan determinar la jerarquía o jerarquías de los puestos en una organización o en un grupo de empresas, como base descriptiva del sistema salarial.

La evaluación de puestos es entonces el instrumento clave para definir si dos empleos tienen igual valor y para hacer un análisis sistemático de los valores

231 CEPAL, FAO, ONU Mujeres, PNUD, OIT. *Op cit.*

232 CEPAL (2012). *Op cit.*

233 C.C.O.O. Secretaría Confederal de la Mujer. Memorandum sobre igual retribución para un trabajo de igual valor. Madrid, España. Abril 1998.

atribuidos a empleos específicos. Permite comparar empleos en una organización, partiendo de las exigencias de cada uno, de los papeles que desempeñan quienes los ocupan, libres de prejuicios relativos a los sexos. En la mayor parte de los sistemas de evaluación se tienen en cuenta cuatro factores: aptitud, esfuerzo, responsabilidad y condiciones de trabajo.

Los sistemas de valoración de puestos de trabajo no determinan directamente los niveles salariales, pero sirven para valorar los diversos componentes que constituyen los salarios y cómo se valoran, incluidas las bonificaciones y otras prestaciones marginales en dinero o en especies, horas de trabajo, educación, formación, etcétera. El salario de un puesto o el mercado salarial de una categoría profesional dependen de una serie de factores al margen de la mayoría de los sistemas, pero la clasificación y jerarquización resultantes legitiman la estructura salarial.

Teniendo en cuenta la discriminación entre trabajadores y trabajadoras, el valor relativo del trabajo debería ser medido estableciendo niveles comunes dentro de un centro laboral o de una empresa, un sector o entre sectores y contemplando que hay elementos específicos del empleo femenino, tradicionalmente ignorados, que es necesario definir y valorar.

De acá se concluye que no bastaría que los estudios den cuenta o reflejen el diagnóstico de la situación de desigualdad y discriminación salarial, sino que debiera avanzarse en resguardar que el sistema de valoración de puestos de trabajo que se diseñe y luego se implemente tenga garantías de neutralidad.

No obstante, hay que tener en consideración que las clasificaciones usualmente no son neutras o de carácter técnico exclusivamente, se constituyen a partir de los valores sociales dominantes en la sociedad y de las relaciones entre capital y trabajo. Por ello, la literatura advierte que uno de los errores o disfunciones necesarias de evitar es que la valoración de los puestos de trabajo y de las tareas que en ellos se realizan, así como en la elaboración de clasificaciones profesionales, es que se valora no el puesto de trabajo, sino a la persona que lo desempeña, provocando prejuicios y concepciones culturales que subvaloran a las mujeres y como consecuencia a los trabajos "feminizados".

La evaluación de puestos si es hecha con criterio de distinción por sexos, puede reafirmar suposiciones discriminatorias y estereotipos ya existentes que tienden a desfavorecer el trabajo ejecutado por mujeres y se convierte en origen de más discriminación. Así, por ejemplo, el trabajo considerado “masculino”, como el que requiere esfuerzo físico (prototipo del trabajo masculino, de fábrica, de taller), se ha juzgado tradicionalmente más valioso que el ejecutado por mujeres; por ello es importante también que la evaluación de puestos pueda abordar la segregación ocupacional que concentra un gran número de mujeres en oficios de categoría y grado salarial bajos. En tal sentido, debe ser considerado un instrumento para detectar y combatir la discriminación.

La equidad de remuneración se logra cuando el trabajo ejecutado por mujeres se paga en pie de igualdad con el ejecutado por hombres, sobre la base de su valor. Esto se fundamenta en la evaluación del contenido del trabajo, no en quién lo ejecuta o cuál ha sido su condición tradicional. El título de los cargos²³⁶, la descripción de los puestos y las definiciones u obligaciones contractuales no siempre reflejan las condiciones reales de trabajo.

El principio es que en tanto se compruebe que los empleos son iguales o de igual valor, deberían tener la misma remuneración, algunas diferencias entre los puestos ocupados por mujeres y hombres no son lo suficientemente importantes como para justificar las diferencias salariales. La equidad de remuneración no necesariamente se refiere a cambiar el trabajo que hacen las mujeres, sino más bien a reconocer la importancia del trabajo ejecutado por las mujeres y asegurar que sea remunerado según su valor, y aun cuando existan diferencias constantes entre los puestos de trabajo ocupados por las mujeres y los hombres, debe examinarse cuidadosamente si justifican las diferencias remunerativas²³⁷.

234 Muchas veces el mismo trabajo recibe títulos diferentes dependiendo del sexo de la persona que lo ocupe. Esta distinción puede tener repercusión tanto en el estatus como en el nivel retribuido. Ministerio de Sanidad, Servicio Social e Igualdad-UE. *Op cit.*

235 *Equality Commission for Northern Ireland (ECNI) Equal pay for like work. 2003. www.equalityni.org*

4. Como parte de la investigación se conocieron las experiencias de algunas grandes empresas que implementan políticas de remuneraciones y compensaciones basadas en criterios de igualdad de género para todas las funciones y niveles de la organización. Algunas están involucradas en el proceso de certificación de la norma acerca de sistemas de gestión de igualdad de género y conciliación de la vida laboral, familiar y personal (NCh 3262-2012)²³⁶.

Aplican sus sistemas salariales desde antes de la promulgación de la Ley N° 20.348, obedeciendo a lineamientos corporativos de sus casas matrices (cuando son filiales de multinacionales) o de las áreas de recursos humanos cuando son empresas nacionales, exhibiendo a la fecha importantes avances en igualdad de remuneraciones, que pueden constituirse en efecto demostración para unidades productivas que inician el desafío.

Respecto del universo mayoritario de empresas, y también de sindicatos, sería interesante conocer si la promulgación de la ley tuvo algún impacto como incentivadora de sistemas y prácticas salariales equitativas, transparentes y no discriminatoras. Si así fuera, podrían apreciarse sus frutos en un período mediato. El tema excede al objetivo del presente trabajo, pero se deja consignado como ámbito posible de indagar en futuras pesquisas.

5. Finalmente, se hace presente que esta investigación pretende ser un aporte para la Dirección del Trabajo. La institución enfrenta el desafío de avanzar sistemáticamente hacia la meta de ejecutar con eficacia y eficiencia su misión, inscrita en los ámbitos de la modernización de las relaciones laborales, del cumplimiento normativo y de la equidad como caminos para favorecer el desarrollo económico y social del país.

236 Instituto Nacional de Normalización (INN). Sistemas de gestión. Gestión de igualdad de género y conciliación de la vida laboral, familiar y personal. Primera edición. Santiago, Chile. 2012.

Su tarea fiscalizadora es irremplazable, y desde ese prisma, contar con insumos de información respecto de las brechas salariales, los alcances y limitaciones de la aplicación de la ley de igualdad de remuneraciones, puede facilitar la focalización de sus principales nudos críticos, para desplegar acciones de promoción de la norma, prevenir conductas infractoras, fomentar prácticas laborales virtuosas o proponer jurisprudencia administrativa, que permita recoger demandas y superar falencias.

Su quehacer en el ámbito de la promoción del diálogo con actores laborales y en el fortalecimiento de las organizaciones sindicales es también relevante, en tanto coadyuvaría a elevar estándares en las condiciones de trabajo y a mejorar las relaciones laborales, ello forma parte del compromiso de la institución con la estrategia de trabajo decente.

Bibliografía

- Aguilar, Renato y Dresdner, Jorge
La evolución de la discriminación salarial por género en Chile: 1987-1998. Universidad de Concepción. Departamento de Economía. *Working Papers* 11-2000.
- Anker, Richard
La segregación profesional entre hombres y mujeres. Repaso de las teorías. OIT. Revista Internacional del Trabajo. Vol. 116. Nº 3. Ginebra, Suiza. 1997.
- Atal, Juan Pablo, Ñopo, Hugo y Winder, Natalia
Nuevo siglo, viejas disparidades: brecha salarial por género y etnicidad en América Latina. BID. Washington, D.C. 2009.
- Banco Mundial
World Development Indicators: Distribution of income or consumption. 2014.
- Barajas Montes de Oca, Santiago
Ajuste salarial en el valor del trabajo. UNAM. Instituto de Investigaciones Jurídicas. Revista Jurídica. Boletín Mexicano de Derecho Comparado Nº 84. 2011.
- Becker, Gary
The economics of discrimination. University of Chicago Press. 1957.
- Blinder, Alan
Wage discrimination: reduced form and structural variables. *Journal of Human Resources*, 8. 1973.
- Bravo, David, Sanhueza, Claudia y Urzúa, Sergio
Ability, schooling choices and gender labor market discrimination: evidence for Chile. BID. Research Network Working Paper, Nº R-558. Washington, D.C. 2008.
- Burrows, Noreen
Igualdad de retribución para trabajo de igual valor: el marco jurídico de la UE y la jurisprudencia del TJCE. www.era-comm.eu
- Butelmann, Andrea
Diferencias salariales entre mujeres (en Estados Unidos) y un análisis preliminar para mujeres y hombres chilenos. Cieplan. Colección Estudios Nº 29. Santiago, Chile. Septiembre de 1990.

Caamaño, Eduardo

Brecha salarial y legislación laboral: un problema estructural. En ComunidadMujer. Mujer y trabajo: brecha salarial que no retrocede. Serie ComunidadMujer N° 24. Santiago, Chile. Septiembre 2013.

Mujer, trabajo y derecho. Editorial Thomson Reuters-Legal Publishing. Santiago, Chile. 2011.

La discriminación laboral indirecta. UACH. Revista de Derecho. Vol. XII. Diciembre 2001.

Cámara de Diputados de Chile

Departamento de Evaluación de la Ley. Evaluación de la Ley N° 20.348. Junio 2013.

CCOO. Secretaría Confederal de la Mujer

Empleo y discriminación salarial. Madrid, España. Octubre 2000.

Memorandum sobre igual retribución para un trabajo de igual valor. Madrid, España. Abril 1998.

CEDAW

Observaciones finales sobre los informes periódicos quinto y sexto de Chile, adoptadas por el Comité en su 53° período de sesiones. 12 noviembre 2012.

CEPAL

Informe anual 2012. Los bonos en la mira. Aporte y carga para las mujeres. Observatorio igualdad de género de América Latina y el Caribe. Santiago de Chile. 2013.

Matriz de análisis para la identificación de políticas justas de igualdad de género. Observatorio de igualdad de género de América Latina y el Caribe. Santiago, Chile. Octubre 2012.

CEPAL, FAO, ONU Mujeres, PNUD, OIT

Informe regional. Trabajo decente e igualdad de género. Políticas para mejorar el acceso y la calidad del empleo de las mujeres en América Latina y el Caribe. Santiago, Chile. 2013.

Comisión Europea

Actuar contra la diferencia de retribución entre mujeres y hombres. COM (2007) 424. Bruselas. 18.7.2007.

ComunidadMujer

Brecha de ingresos: entre lo explicable y lo inexplicable. 15 octubre 2013.

Mujer y trabajo: brecha salarial que no retrocede. Serie ComunidadMujer N°24. Septiembre 2013.

Aumenta brecha salarial entre géneros: mujeres ganan \$ 191 mil menos que los hombres. 25 agosto 2013.

Declaración pública de ComunidadMujer: caída de Chile en el ranking global de igualdad de género del Foro Económico Mundial. 24/10/2012.

Confederación Sindical Internacional (CSI)

Campaña Remuneración equitativa ya!. 2010.

Contreras, Dante y Puentes, Esteban

Is gender wage discrimination decreasing in Chile? Thirty years of "robust" evidence. Universidad de Chile. Departamento de Economía. Santiago, Chile. 2000.

Cornish, Mary

Asegurando la igualdad de pago para el trabajo femenino, beneficio para todos. OIT. Seminario Internacional "Igual pago para trabajo de igual valor". Santiago, Chile. Agosto 2008.

Corominas, A., Coves, A.M., Lusa, A. y Martínez, C.

Las diferencias salariales entre mujeres y hombres y la valoración de puestos de trabajo. Proyecto ISOS. II Conferencia de Ingeniería de Organización. Vigo. Septiembre 2002.

Corominas, A., Coves, A.M., Lusa, A., Martínez, C. y Ortega, M.A.

Valoración de los puestos: un medio para detectar y eliminar la discriminación salarial. Capital Humano. Vigo, España. 2001.

Corporación Humanas

Décima Encuesta Nacional. Percepciones de las mujeres sobre su situación y condiciones de vida en Chile 2014. Santiago, Chile. Diciembre 2014.

Blog. Brecha salarial: por qué las chilenas ganan menos que los hombres.

Cosmopolitan

La brecha salarial. Sección Tú aun mejor. Páginas 62-65. 1 noviembre 2014.

Chicha, Marie-Thérèse

*A comparative analysis of promoting pay equity: models and impacts.*OIT. Working Paper 49. Ginebra, Suiza. 2006.

Chile de Todos

Programa de Gobierno Michelle Bachelet 2014-2018. Octubre 2013.

De Cabo, Gema y Garzón, María José

Diferencia y discriminación salarial por razón de sexo. Ministerio del Trabajo y Asuntos Sociales. Instituto de la Mujer. Estudio Nº 100. Madrid, España. 2007.

Díaz, Estrella

Mujeres en trabajos de hombres: segregación ocupacional y condiciones laborales en los sectores minería y construcción. Dirección del Trabajo. Departamento de Estudios. Cuaderno de Investigación Nº 49. Febrero 2014.

Dirección del Trabajo

Anuario Estadístico 2013.

Encl. Género 2011. Una mirada a la realidad laboral de trabajadores y trabajadoras. Informe de resultados Séptima encuesta laboral. Diciembre 2012.

Dolado, Juan José

Dónde y por qué de las diferencias salariales por género. Universidad Carlos III. Departamento de Economía. Instituto Flores de Lemus de Estudios Avanzados en Economía. Madrid, España. 2002.

Durán, Bárbara

Diagnóstico de la discriminación salarial de la mujer en el mercado laboral chileno. Universidad de Chile. Facultad de Ciencias Físicas y Matemáticas. Departamento de Ingeniería Industrial. Memoria para optar al título de Ingeniero Civil industrial. Santiago, Chile. Agosto 2000.

El Ciudadano

OCDE. Chile es el país con mayor desigualdad de ingresos. Santiago, Chile. 20 marzo 2014.

El Mercurio

Sueldos de hombres son 20% mayores a los que se pagan a las mujeres en Chile. Sección Economía y Negocios. B6. 22 septiembre 2014.

Un retroceso en los derechos de las mujeres. Sección Internacional. A 14. 30 agosto 2014.

Revista Ya. El nuevo factor detrás de la brecha salarial. Sección Reportaje. Páginas 36 a 41. 12 agosto 2014.

23% de las empresas cree que la posición laboral femenina no ha cambiado en una década. Economía y Negocios. Página B11. 10 de marzo de 2014.

Brecha de sueldos entre hombres y mujeres llega a 20% en 2013 y sube siete puntos en una década. Sección Economía y Negocios. Página B4. 10 febrero 2014.

Revista Ya. 5 fórmulas contra la desigualdad salarial. 2 octubre 2012.

Revista Ya. Brecha salarial: por qué las chilenas ganan menos que los hombres.

A un año de su promulgación, la ley de igualdad salarial tiene nulo efecto. 25 octubre 2010.

Enred Consultoría

La brecha salarial: realidades y desafíos. Ministerio de Igualdad y Ministerio de Trabajo e Inmigración. Colección Economía, Mujer, Empresa. España. 2009.

Equality Commission for Northern Ireland (ECNI).

Equal pay for like work. 2003.

FESUC

Antofagastinos opinaron sobre ley de igualdad salarial. 7 junio 2013. Palabras de Directora de la Federación de Funcionarios de Gobiernos Regionales, Marisol Ramírez. www.supervision.cl

Fuentes, Jeanette, Palma, Amalia y Montero, Rodrigo

Discriminación salarial por género en Chile: una mirada global. Universidad de Chile. Departamento de Economía. Estudios de Economía. Vol. 32 Nº 2. Diciembre 2005.

Gallego, Teresa

El techo de cristal. Los obstáculos para la participación de las mujeres en el poder político. Ministerio de Asuntos Sociales. España. 1994.

Goldin, Claudia

Understanding the gender gap: an economic history of american women. Estados Unidos. 1990.

González, Pablo

El diferencial de ingresos entre hombres y mujeres: teoría, evidencia e implicaciones de política. Cieplan. Colección Estudios Nº 34. Santiago, Chile. Junio 1992.

Hakim, Catherine

Explaining trends in occupational segregation: the measurement, causes and consequences of the sexual division of labour. European Sociological Review. Vol. 8. N° 2. Oxford. 1992.

Heckman, James

Sample selection bias as a specification error. Econometría 47. 1979.

Henríquez, Helia y Riquelme, Verónica

El derecho a ganar lo mismo. Ley N° 20.348. Igualdad de remuneraciones entre hombres y mujeres. Dirección del Trabajo. Departamento de Estudios. Temas Laborales N° 27. Santiago, Chile. Marzo 2011.

Ibáñez, Marta

Al otro lado de la segregación ocupacional por sexo. Hombres en ocupaciones femeninas y mujeres en ocupaciones masculinas. Revista Internacional de Sociología. Vol. 68, N° 1. España. Enero-abril 2008.

INE

Nueva Encuesta Suplementaria de Ingresos (NESI). Ingresos de hogares y personas. Años 2010, 2011 y 2012.

Instituto Nacional de Derechos Humanos (INDH)

Informe INDH Comité para la eliminación de la discriminación contra la mujer. Santiago, Chile. 2012.

Primera Encuesta Nacional de Derechos Humanos. 2011.

Instituto Nacional de Normalización (INN)

Sistemas de gestión. Gestión de igualdad de género y conciliación de la vida laboral, familiar y personal. Primera edición. Santiago, Chile. 2012.

La Segunda Online

¿Igual pega, igual paga?: brecha de sueldos hombre-mujer alcanza a 16%. 3 junio 2014.

La Tercera. Mujeres On

El desafío de elevar la participación. Sección Especial Aniversario. Pág. 16. 29 julio 2014.

LUN

Las carreras universitarias con mayor deserción en Chile. Sección Empleo y Educación. 10 octubre 2014.

Estas son las diez carreras preferidas por las chilenas. Sección Empleo y Educación. 25 septiembre 2014.

¿Por qué tan pocas chilenas estudian informática? Sección Empleo y Educación, página 34. 9 abril 2014.

Las mujeres prefieren ciencias sociales y salud. Sección Empleo y Educación, página 45. 2 diciembre 2013.

¿Por qué a las mujeres les va peor que a los hombres en la PSU? Sección Empleo y Educación, página 40. 4 enero 2013.

Martínez, Irma y Acevedo, Gloria

La brecha salarial en México con enfoque de género: capital humano, discriminación y selección muestral. Universidad Autónoma de Nueva León. Facultad de Economía. Centro de Investigación. Revista Ciencia. Vol. VII N° 1. Enero-marzo 2004.

Martínez, María José

Las mujeres y la segregación laboral en la Unión Europea. Universidad del País Vasco. 2009.

Maruani, Margaret

Hommes-femmes. L'évolution des inégalités en matière d'emploi. Institut National d'Études Démographiques (INED). Unité des recherches démographie, genre et sociétés. París, Francia. 2000.

Mejía, Sergio

Convenios internacionales del trabajo: compromiso del país. Dirección del Trabajo. Temas Laborales N° 13. Santiago, Chile. Septiembre 1999.

Ministerio de Desarrollo Social

Encuesta de Caracterización Socioeconómica (Casen). 2011.

Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad-UE

Boletín Igualdad Empresa VII. España. Noviembre 2013.

Montenegro, Claudio

Wage distribution in Chile: does gender matter? A quantile regression approach. Banco Mundial. Washington, D.C. 2001.

National Association of Schoolmasters Union of Women Teachers (NASUWT)

Women teacher's careers. Inglaterra. 2008. www.nasuwt.org.uk

Ñopo, Hugo

The gender wage gap in Chile 1992-2003 from a matching comparisons perspective. BID N° 2698. 2006.

Oaxaca, Ronald

Male-female wage differentials in urban labor markets. International Economic Review N° 14. 1973.

Oaxaca, Ronald y Ransom, Michael

Identification in detailed wage decompositions. The Review of Economics and Statistics. Vol 81 N° 1. 1999.

OCDE

Chile es el país con mayor desigualdad de ingresos. Santiago, Chile. 20 marzo 2014.

OECD

Social Policy Division Directorate of Employment, Labour and Social Affairs. LMF 1.5 Genderpay gaps for full-time workers and earnings differentials by educational attainment.

OIT

Informe Mundial sobre Salarios 2014/2015. Ginebra, Suiza. 2014.

Informe Mundial sobre Salarios 2010/2011. Santiago de Chile. 2010.

La hora de la igualdad en el trabajo. Informe del Director General. Conferencia Internacional del Trabajo. 9ª reunión. Ginebra, Suiza. 2003.

Oliver, Josep

Diferencias salariales entre mujeres y hombres en la Unión Europea: una aproximación para algunas características individuales y del puesto de trabajo. *Manpower.* Índice Laboral *Manpower.* Julio 2005.

Paredes, Ricardo y Riveros, Luis A.

Gender wage gaps in Chile. A long-term review: 1958-1990. Universidad de Chile. Departamento de Economía. Estudios de Economía. 1994.

Perticará, Marcela e Bueno, Ivonne

Brechas salariales por género en Chile: un nuevo enfoque. *Revista Cepal* N° 99. Diciembre 2009.

PNUD

Desarrollo Humano en Chile. Género: los desafíos de la igualdad 2010. Santiago, Chile. Marzo 2010.

Pulso

Laborum: 96% respalda incluir norma de igualdad salarial en la Constitución. Sección Economía y Dinero. Página 27. 4 junio 2014.

Quintanilla, Beatriz

Valoración de los puestos de trabajo: discriminación retributiva. Comunidad Europea-Instituto Vasco de la Mujer. Formación y acreditación en consultoría para la igualdad de mujeres y hombres. Bloque temático 5, tema 5.3. País Vasco. 2002-2004.

Salido, Olga

Las oportunidades de las mujeres en una estructura social cambiante. Universidad Complutense de Madrid y UPC-CSIC. Documento de trabajo 02-05. Septiembre 1998.

Trueba, Carmen

La mujer y el trabajo en México. ITAM. México. Verano 1993.

Universidad de Chile

Facultad de Economía y Negocios. Centro Microdatos. Encuesta de ocupación y desocupación en el Gran Santiago. Informe trimestral del empleo. Junio 2014. 24 julio 2014.

www.bancomundial.org

www.comunidadmujer.cl

www.equalityni.org

www.europa.eu.int

www.humanas.cl

www.igualdaddenlaempresa.es

www.indh.cl

www.mifuturo.cl

www.nasuwat.org.uk

www.supervision.cl

