

Por una efectiva ley de igualdad de remuneraciones entre mujeres y hombres

José Francisco Castro

Director de AGAL

Profesor de Derecho del Trabajo

El 19 de junio de 2009 fue publicada la ley N° 20.348 que buscaba resguardar el derecho a la igualdad en las remuneraciones. Dicha ley establece que el empleador debe dar cumplimiento al principio de igualdad de remuneraciones entre hombres y mujeres que presten un mismo trabajo. Para ello, se dispone un procedimiento de denuncia, primero al interior de la empresa y luego en la justicia laboral a través del procedimiento de tutela de derechos fundamentales.

Además, se introdujeron dos modificaciones en materia del reglamento interno de la empresa. La primera de ellas fue incorporar la obligación de contener en el mencionado reglamento, siempre que se trate de empresas de 200 trabajadores o más, “un registro que consigne los diversos cargos o funciones en la empresa y sus características técnicas esenciales”. En segundo término, se establece la obligación consignar en el reglamento interno, el procedimiento a que se someterán los reclamos que se deduzcan por infracción a la igualdad de remuneraciones.

Transcurridos más de doce años desde la entrada en vigor de dicha ley, tenemos una visión crítica acerca del real impacto que ella ha tenido en las relaciones laborales en Chile, particularmente en la reducción de la brecha salarial entre hombres y mujeres, y sobre cuál ha sido la efectiva utilización de esta herramienta legal por parte de las trabajadoras y trabajadores. Creemos que ello obedece a que la ley ha mostrado a través del tiempo las siguientes falencias:

1) Se condiciona la acción de tutela laboral al reclamo previo de la trabajadora o trabajador al interior de la empresa. Este requisito inhibe la posibilidad de que las trabajadoras y

trabajadores denuncien judicialmente las infracciones en materia de igualdad de remuneraciones, ya que la denuncia dentro de la empresa puede generarle ciertas consecuencias negativas al trabajador o trabajadora denunciante que éste buscará evitar. Lo razonable hubiese sido que se pudiera denunciar directamente ante los tribunales de justicia, como ocurre respecto de los demás derechos fundamentales.

2) La titularidad para realizar la denuncia está radicada exclusivamente en la trabajadora o el trabajador afectado, quien de manera individual debe realizar el reclamo interno en la empresa, de conformidad al procedimiento establecido en el reglamento interno. No se le otorga titularidad, por ejemplo, a la organización sindical respectiva. El temor de la trabajadora o trabajador a ser despedido o a sufrir algún otro tipo de represalias, se ve acrecentado porque durante la etapa de procedimiento interno no cuenta con ningún tipo de protección legal.

3) Se limita el principio de igualdad de remuneraciones por trabajos iguales o “un mismo trabajo”, abandonando el concepto de trabajo de igual valor. No se considera al respecto que en muchas empresas o actividades puede existir segregación laboral por motivos de género, basada en estereotipos sexistas, esto es, que algunas labores sean desempeñadas exclusivamente por hombres o exclusivamente por mujeres, lo cual impide considerar que hombres y mujeres realicen un “mismo trabajo”. Además, esta frase, “mismo trabajo” va en contra del Convenio N° 100 de la OIT, sobre igualdad de remuneración, ratificado por Chile en 1971, que utiliza la expresión igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo “de igual valor”.

4) El registro de cargos que debe incluirse en los reglamentos internos es únicamente obligatorio para las grandes empresas, de 200 trabajadores o más, en circunstancias que entre todas las otras categorías (micro, pequeña y mediana) constituyen la mayoría de las empresas del país y ellas no tienen esta obligación legal, lo cual dificulta la denuncia de un número importante de trabajadores y trabajadoras.

Los cuatro elementos mencionados han provocado, en opinión nuestra, que la utilización de esta ley sea marginal por parte de trabajadoras y trabajadores. En efecto, según cifras dadas a conocer por la propia Dirección del Trabajo, entre los años 2011 y 2018, se registraron a nivel nacional solo 37 denuncias por vulneración de derecho de igualdad de remuneraciones por sexo¹. Esto da un promedio de 4,6 denuncias al año durante el período 2011-2018, cifra insignificante para la magnitud de toda la actividad laboral del país y su fuerza de trabajo.

Por otro lado, tampoco existe ningún estudio en Chile que señale que, a partir de la implementación de esta ley, ha disminuido la brecha salarial entre hombres y mujeres, la cual constituye una reivindicación histórica de las mujeres trabajadoras.

Por ello, nos parece positivo que dentro de las propuestas para el mundo del trabajo del Programa del Presidente electo, Gabriel Boric, se contemple la modificación de la ley de igualdad de remuneraciones, la cual a 12 años de su aprobación ha demostrado ser totalmente ineficaz para reducir la brecha salarial entre mujeres y hombres.

Coincidimos con que el Estado debe adoptar medidas para garantizar la aplicación efectiva a todos los trabajadores y trabajadoras de Chile del principio de igualdad de remuneraciones por un trabajo de igual valor. Modificar la ley nos parece que constituye un primer paso importante en esa dirección.

¹ Véase DÍAZ ANDRADE, Estrella, *La desigualdad salarial entre hombres y mujeres*, Cuaderno de Investigación N° 55, Dirección del Trabajo, p. 74.