

# Chile:

## ¿ Igualdad legal de trato remuneratorio a mujeres y hombres ?

---

Normativa internacional obliga a trato igualitario

Discriminación remuneratoria en Chile:  
La llamada "*ley de equidad salarial*" (20.348, de 2009)

Política económica: ¿someterse al interés empresarial o al Derecho?

Daño previsional y AFP estatal

Reclamo y vía sindical

Inestabilidad laboral (artículo 161 del Código del trabajo):  
factor ayudante del abuso

---

Alfonso Hernández Molina

2014

[www.nuestros-derechos-laborales.blogspot.com](http://www.nuestros-derechos-laborales.blogspot.com)

## **A 65 años de “El segundo sexo”.**

*En este año 2014 se cumple 65 de la aparición de una conmovedora obra que, ya con su nombre (“El segundo sexo”), enfrentó tradicionalismos; que, lejana de la complacencia al Poder, abordando la realidad de la mujer enfocó también su rol en el trabajo dependiente. En uno de sus párrafos, su autora, la destacada activista francesa Simone de BEAUVOIR<sup>1</sup> señaló: “Una segunda consecuencia de la resignada inercia de las trabajadoras fueron los salarios con que debieron contentarse. La razón de que los salarios femeninos hayan sido fijados a un nivel tan bajo es un fenómeno respecto al cual se han propuesto diversas explicaciones y que depende de un conjunto de factores [...]. Más bien, como se ha visto, las mujeres no han sabido defenderse contra sus explotadores [...]. Al contentarse un importante número de mujeres con esos salarios rebajados, todo el conjunto del salario femenino se ha alineado de acuerdo con ese nivel, que es el más ventajoso para el empresario”.*

*En Chile, ya al año 1973 la lucha social había logrado la igualdad remuneratoria entre sexos o géneros; igualdad legal luego destruida por el régimen militar-empresarial.*

*Hoy en día, estudios reiteran que en el área del trabajo dependiente chileno, en no pocos casos la mujer es discriminada negativamente; se le da trato inferior<sup>2</sup>. Realidad constatada también en el aparato público, practicándose gubernamentalmente con funcionarias y contratadas.*

*Perpetrar y permitir perpetrar desigualdad de género posee efectos colaterales: observar que se puede discriminar a la mujer, maltratándole remuneratoria y contractualmente, incluso por el Estado, alienta cultura y comportamientos para soslayarle también en otras áreas; y, yendo más allá de la mujer, entrega el mensaje colectivo de que se puede discriminar, de que implica actitudes y conductas permitidas para operarse –también– sobre otras personas y grupos.*

*Por ello, sorprende que la ley publicitada como solución al drama (20.348, del año 2009), en verdad implica un método para justificar la discriminación; suministró a las patronales cinco factores para diferenciar remuneratoriamente a la mujer; les basta seleccionar uno. Ello, a menos que el intérprete administrativo, o la magistratura judicial, al resolver casos concretos, recuerde que el artículo 7 del Pacto internacional de derechos económicos, sociales y culturales está plenamente vigente en Chile. Que, aunque no se haga cumplir, ordena otra cosa.*

*La ironía es mayor, al constatar que quienes aprobaron dicha método legal integran el propio género o sexo perjudicado.*

*Añadiéndose como herramienta que encubre y custodia tal arbitrio patronal, opera el poder de libre despido, ejecutable al capricho del empleador, concedido legislativamente a la parte empresarial desde 1990.*

*De la regulación legal del tema, y de otros datos laborales conexos, hablan las páginas siguientes.*

*Alfonso Hernández Molina.  
Valparaíso, 8 de marzo de 2014.*

---

<sup>1</sup> Preocupación también de otras mujeres, que incluso comprometió –literalmente– sus vidas; entre ellas, Simone WEIL.

<sup>2</sup> Nueva Estadística Nacional de Empleo (NENE), Instituto Nacional de Estadísticas, INE, año 2013.

## Contenido

1. Obligación de igualitario trato remuneratorio hacia mujeres y hombres fue lograda en Chile en el siglo XX.
  - Igualdad de remuneración como obligación estatal.
  - Reconocimiento fortalecido mediante otros instrumentos internacionales.
  - El valioso Pacto de derechos económicos, sociales y culturales.
  
2. Ley 20.348, de 2009, difundida como "de equidad salarial", que, según su denominación oficial "resguarda el derecho a la igualdad en las remuneraciones".
  - Las "excepciones" a la regla, que no se publicitaron.
  - Pese a ello, continúa obligando *salario igual por trabajo igual*.
  - Datos sobre el trámite legislativo.
  - Sobre las excepciones incrustadas por gobiernos y colegisladores.
  - Remuneraciones distintas.
  - Sobre el procedimiento legal.
  - Sobre el *Registro de cargos y funciones*.
  - Procedimiento de reclamo por infracción a dicha norma.
  - Procedimiento judicial.
  - Registro empresarial de cargos o funciones.
  
3. Menor remuneración repercute en pensión jubilatoria y en período de cesantía. La publicitada "AFP estatal".
  
4. Recurrir al sindicato.  
Lo que puede y debe hacer toda organización sindical.
  
5. Causas -y permisos legales- para la actividad discriminante.
  - Causa que inhibe o reprime su reclamo:
  - Conservación de la causal de despido "*necesidades de la empresa*" (artículo 161 del Código del trabajo).
  - Causal legal confeccionada para dar *flexibilidad* a la contraparte patronal.
  
6. Urgencia de cambio laboral.
  
7. Trabajo precario. Régimen mediante pago de honorarios.
  
8. Tácticas de conservación de trampas.
  
9. Mirada general para localizar conexiones.
  - ¿Prejuicio sexual o afán de lucro?
  - Régimen dominante alienta -también- otros factores de desajuste.

## 1. Obligación de igualitario trato remuneratorio hacia mujeres y hombres fue lograda en Chile en el siglo XX.

### El Código del trabajo 1931-1973.

El Código laboral chileno<sup>3</sup>, de 1931, vigente en septiembre de 1973, dispuso expresamente que **“en la misma clase de trabajo, el salario del hombre y de la mujer serán iguales”** (artículo 35).

Precepto nítido y preciso, fruto de intensas luchas sociales, culturales y políticas, que dejó la regulación clara, en cuanto a igualdad<sup>4</sup> remuneratoria hasta septiembre de 1973.

#### IV. DE LOS SALARIOS

ART. 34.—Los salarios de los obreros se estipularán y pagarán en moneda de curso legal, bajo pena de no ser válido el pago que se haga en otra forma.

ART. 35.—En la misma clase de trabajo, el salario del hombre y de la mujer serán iguales.

ART. 36.—El pago de los salarios se hará a lo menos en los

### Igualdad de remuneración como obligación estatal.

En 1971, señalando la importancia que el tema significó para el gobierno de entonces, el Estado chileno hizo suyo el Convenio 100, sobre igualdad de remuneración<sup>5</sup>, acordado por la Organización Internacional del Trabajo, OIT. Para efectos de tal pacto, fijó como conceptos tanto el de **remuneración**, que 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; igualmente, estableció que la expresión **igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor** designa las tasas de remuneración fijadas sin discriminación en cuanto al sexo (artículo 1, a y b).

Chile se obligó a promover y garantizar la aplicación a todos los trabajadores del principio de igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor, principio que se debe aplicar no sólo mediante la legislación interna, sino, además, cualquier sistema para la fijación de la remuneración, establecido o reconocido por la legislación; contratos colectivos celebrados entre empleadores y trabajadores; o la acción conjunta de estos diversos medios (artículo 2)<sup>6</sup>.

<sup>3</sup> Se entiende por *Código del trabajo* o *Código laboral* la ley que reúne, sistematizadamente, la regulación estatal de las materias centrales propias de la relación del trabajo dependiente a patrones.

<sup>4</sup> Igualdad, y no *equidad*, palabra equívoca y ambigua, cómoda cuando se promueven reformas aparentes más que cambios reales o de fondo.

<sup>5</sup> Adoptado por la Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo, OIT, el 29 de junio de 1951, ratificado por Chile con fecha 20 de septiembre de 1971, promulgado mediante decreto supremo 732, de 19 de octubre de 1971, publicado en el “Diario Oficial” de 12 de noviembre del mismo año.

<sup>6</sup> Asimismo, se obligó a adoptar medidas para promover la evaluación **objetiva** del empleo, tomando como base los trabajos que éste entrañe, cuando la índole de dichas medidas facilite la aplicación del Convenio.

Por otra parte, determinó que “Los métodos que se adopten para esta evaluación podrán ser decididos por las autoridades competentes en lo que concierne a la fijación de las tasas de remuneración, o cuando dichas tasas se fijen por contratos colectivos, por las partes contratantes”.

Igualmente, precisó que “Las diferencias entre las tasas de remuneración que correspondan, independientemente del sexo, a diferencias que resulten de dicha evaluación **objetiva** de los trabajos que han de efectuarse, no deberán considerarse contrarias al principio de igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor” (artículo 3). Las negritas son nuestras.

Nótese que, incluso en las citadas excepciones, se exigen parámetros evaluativos **objetivos**. Y es imposible que sean objetivos cuando su determinación se entrega a la contraparte de la relación laboral.

Se obligó, también, a colaborar con las organizaciones interesadas de empleadores y de trabajadores a fin de aplicarle<sup>7</sup> (artículo 4).

El Convenio 111, de 1958<sup>8</sup>, producido por la misma OIT, sobre la discriminación (empleo y ocupación), , especificó que, para efectos de dicho pacto, implica **discriminación** tanto cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de sexo (y otros), que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación; asimismo, cualquier otra distinción, exclusión o preferencia que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo u ocupación que podrá ser especificada por el miembro interesado previa consulta con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores, cuando dichas organizaciones existan, y con otros organismos apropiados.

Añade que las distinciones, exclusiones o preferencias basadas en las calificaciones exigidas para un empleo determinado no serán consideradas como discriminación (artículo 1, números 1 y 2).

## **Reconocimiento fortalecido mediante otros instrumentos internacionales. El valioso Pacto de derechos económicos, sociales y culturales.**

También obligatorio en Chile es el Pacto de derechos económicos, sociales y culturales<sup>9</sup>, de Naciones Unidas. Garantiza el derecho de toda persona a trabajar y a gozar de condiciones laborales equitativas y satisfactorias y reconoce *“el derecho de toda persona al goce de condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias que le aseguren en especial: a) Una remuneración que proporcione como mínimo a todos los trabajadores. i) Un salario equitativo e igual por trabajo de igual valor, sin distinciones de ninguna especie; en particular, debe asegurarse a las mujeres condiciones de trabajo no inferiores a las de los hombres, con salario igual por trabajo igual; ii) Condiciones de existencia dignas para ellos y para sus familias conforme a las disposiciones del presente Pacto”* (artículo 7)<sup>10</sup>.

Siendo obligatorio el cumplimiento de estas normas por el Estado, a sus aparatos corresponde acatarlas y hacerles cumplir.

No menor fue y es la importancia de la Convención para la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, documento normativo aprobado en 1979 por la Asamblea General de Naciones Unidas.

## **2. Ley 20.348, de 2009<sup>11</sup>, difundida como “de equidad salarial”, que, según su denominación oficial “resguarda el derecho a la igualdad en las remuneraciones”.**

Poseyendo plena vigencia, siendo plenamente obligatorios en nuestro país los instrumentos internacionales que acabamos de reseñar, el Chile de fines del siglo pasado y de los años recientes acrecentó las conductas patronales discriminadoras hacia la mujer trabajadora, inventando (ya que no está en el Derecho), amplio poder para la conducta empresarial.

<sup>7</sup> Mecanismo que, como otros, exige ser utilizado por organizaciones sindicales.

Como se reflejó en comentarios durante la tramitación legislativa de la ley 20.348. En relación con la aplicación del Convenio N° 100, la Comisión de Expertos de la OIT considera que la ley y la práctica no reflejan aún completamente el principio de remuneración igual por trabajo de igual valor.

<sup>8</sup> Ratificado por Chile con fecha 20 de septiembre del año 1971.

<sup>9</sup> Cuerpo normativo importantísimo para los derechos laborales, fue aprobado por la Asamblea General de la Organización de Naciones Unidas, ONU, en 1966.

<sup>10</sup> Respecto de su carácter obligatorio en Chile, recordemos que, según el artículo 5, inciso 2°, de la Constitución de 1980, *“El ejercicio de la soberanía reconoce como limitación el respeto a los derechos esenciales que emanan de la naturaleza humana. Es deber de los órganos del Estado respetar y promover tales derechos, garantizados por esta Constitución, así como por los tratados internacionales ratificados por Chile y que se encuentren vigentes”*.

El citado Pacto internacional, al garantizar el derecho al trabajo, dispone dos elementos:

- a. Que sea libremente escogido o aceptado, y
- b. Que por su ejercicio tengamos la oportunidad de ganarnos la vida.

<sup>11</sup> Diario Oficial de 19 de junio de 2009.

Los controladores de la Dirección del Trabajo, órgano administrativo encargado de interpretar la ley laboral y fiscalizar su cumplimiento, dieron instrucciones distintas, desfigurando el Derecho del Trabajo al proyectar en él la política económica del respectivo gobierno, favorable al sector empresarial, contraparte de la trabajadora<sup>12</sup>.

La táctica publicitaria para mantener tal arbitrio, estrechamente ligado a la discrecionalidad entregada a las patronales por los órganos estatales, según lo instruye la política económica neoconservadora, fue imputar o responsabilizar del problema a un presunto vacío legal, a que la ley era –según ellos– débil.

Así, por una parte, se responsabiliza o culpa a la ley; y, por otra, no se hace nada por modificarla, más cuando a la propia jefatura de la Dirección del Trabajo, órgano de índole estatal, pero que encarna la política gubernamental y las directrices del gobierno de turno, y, así, aplica o no aplica la misión fiscalizadora y la orientación laboralista en sus dictámenes, le corresponde, tanto proponer a la consideración del respectivo gobierno las reformas legales y reglamentarias relacionadas con el Derecho laboral, y, en general realizar cualquier gestión o actividad tendiente a una mejor aplicación de las facultades que esta ley u otras le otorgan<sup>13</sup>.

En Chile era evidente el desajuste de trato en las relaciones laborales concretas, y el abandono gubernamental para hacerles respetar y cumplir. Al grado que fue el Comité de Expertas de Naciones Unidas sobre la ya mencionada Convención para la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, el que hizo presente que el Estado chileno aún no erradicaba la brecha remuneratoria existente entre sexos.

Siendo evidentes las múltiples e infundadas diferencias<sup>14</sup> remuneratorias de trabajadoras en relación a sus colegas hombres, por el mismo trabajo, no fue sino hasta julio del año 2006 en que algunos parlamentarios -arguyendo buscar cambios- propusieron<sup>15</sup> añadir un nuevo precepto al Código laboral:

**Artículo 62 bis.-** *“En materia de remuneraciones deberá aplicarse el principio de igualdad entre el trabajo masculino y femenino por un servicio de igual valor”.*

*“Para estos efectos, todo empleador con cinco o más trabajadores deberá mantener un registro escrito que consigne los diversos cargos o funciones ejercidos por sus trabajadores, designando el número de personas que los desempeñan y señalando los nombres de quienes actualmente los ejercen”*<sup>16</sup>.

*“Este registro estará a disposición de cualquiera de sus trabajadores y del inspector del trabajo competente”.*

En su tramitación legislativa, el gobierno de la época y los *honorables* quedaron de acuerdo en dejar la nueva norma con el siguiente texto<sup>17</sup>:

**Artículo 62 bis.-** *El empleador deberá dar cumplimiento al principio de igualdad de remuneraciones entre hombres y mujeres que presten un mismo trabajo, no siendo consideradas arbitrarias las diferencias objetivas en las remuneraciones que se funden, entre otras razones, en las capacidades, calificaciones, idoneidad, responsabilidad o productividad”.*

---

<sup>12</sup> Sobre la actual situación en el aparato público, las mujeres funcionarias perciben un 30% menos que los hombres, profundizándose la diferencia en escalafones profesionales y directivos. Véase, de Pamela Díaz Romero y Bet Gerber, “Las mujeres y el trabajo remunerado”, en *LE MONDE diplomatique*, número 146, Santiago, noviembre de 2013, pág. 5.

<sup>13</sup> DFL 2, de Ministerio del Trabajo y Previsión Social, de 1967, artículo 5, letras o) y p).

<sup>14</sup> Además del área remuneratoria, la actividad discriminante tiñe otras variadas facetas, incluida la contratación misma. En un caso, se logró que se determinase oficialmente que una trabajadora “*ha sido objeto de una discriminación que tiene a la maternidad como fuente, razón por la cual se trataría de una discriminación por razón de sexo que, por lo mismo, carece de una fundamentación objetiva y razonable*” (Dirección del Trabajo, dictamen 374/005, de 2010, sobre Principio de no discriminación y oferta de trabajo).

Nótese la fórmula verbal usada para resolver: “*se trataría*”.

<sup>15</sup> Mediante Moción, Boletín 4356-13, de dicho año. Título oficial de tal proyecto fue “*Modifica el Código del trabajo resguardando el derecho a la igualdad en las remuneraciones*”.

<sup>16</sup> Interesante obligación, pero que se eliminó del texto definitivo. Sorprendería conocer cuáles catedráticos laboralistas invitaron, durante su tramitación legislativa, a su eliminación.

<sup>17</sup> Ley 20.348, “Diario Oficial” de 19 de junio de 2009.

*“Las denuncias que se realicen invocando el presente artículo, se sustanciarán en conformidad al Párrafo 6° del Capítulo II del Título I del Libro V de este Código, una vez que se encuentre concluido el procedimiento de reclamación previsto para estos efectos en el reglamento interno de la empresa”.*

Como premio a la parte patronal, se dispuso: *“Los empleadores que no presenten diferencias arbitrarias<sup>18</sup> de remuneraciones entre trabajadores que desempeñen cargos y responsabilidades similares, podrán solicitar la rebaja del 10% de las multas adicionalmente a lo que se resuelva por aplicación de los incisos precedentes, en tanto las multas cursadas no se funden en prácticas antisindicales o infracción a los derechos fundamentales”* (inciso final añadido al artículo 511 del Código laboral). Precepto que albergó un interesante concepto; aun de modo implícito, su texto reconoció como ilícito el trato patronal remuneratorio en cuanto diferenciar *arbitrariamente* a *“trabajadores que desempeñen cargos y responsabilidades similares”*. Sin embargo, tal disposición tuvo brevísima vigencia, de pocos meses<sup>19</sup>.

### Las **“excepciones”** a la regla, que no se publicitaron.

Así, **no** son consideradas arbitrarias *las diferencias objetivas en las remuneraciones que se funden, entre otras razones:*

- a) en las capacidades,*
- b) calificaciones,*
- c) idoneidad,*
- d) responsabilidad o*
- e) productividad.*

Con tan extensas excepciones, que gobierno y legisladores encargaron calificar y determinar a los **mismos patronos**, éstos permanecen protegidos para actuar libremente, incluyendo, en los hechos, ejecutar arbitrariedades.

Esto fue previsto por quienes legislaron<sup>20</sup>.

Por lo anterior, para *justificar* el otorgamiento de remuneraciones de monto diferente, la parte empresarial puede invocar -y en la práctica lo hace- entre otras razones, diferentes *capacidades, calificaciones, idoneidad, responsabilidad o productividad*, de la reclamante.

Observando las amplísimas *potestades* de administración de la empleadora, concedidas generosamente mediante dictámenes de la Dirección del Trabajo (por cuanto no están establecidas en la ley<sup>21</sup>), tales *calificaciones* se consideran parte o dentro de su ámbito de atribuciones.

Por lo demás, recordando las facultades de libre despido que la contraparte empresarial posee, invocando la frase *“necesidades de la empresa”* (artículo 161 del Código laboral), en la práctica, en la realidad, sólo aquellos trabajadores con fuero sindical pueden operar el mecanismo de reclamación sin temor de ser despedidos como represalia.

Y podrían impulsar la modificación de contratos individuales de sus representados, trabajadores sin fuero.

En todo caso, pueden ejercer este mecanismo, **obligando**, así, a **pronunciarse** sobre el tema a la contraparte patronal.

Esta reglamentación, exhibida o publicitada por el aparato político como un paso *definitivo* (esto es, que con ella se cerraba la discusión en Chile del tema desigualdad salarial de

---

<sup>18</sup> Nótese, sólo las *“arbitrarias”*.

<sup>19</sup> Extrañamente se eliminó, mediante artículo duodécimo de ley 20.416, de 3 de febrero de 2010, quedando el artículo 511 del Código laboral sin dicha disposición.

<sup>20</sup> No se comenta que la denominada Constitución Política, en su artículo 19, número 16, habla sólo de *capacidad e idoneidad*. Es decir, la ley amplió -cuestionablemente- las causales de diferenciación.

Según algunos, el artículo 19, número 2, del texto constitucional permitiría diferencias no arbitrarias. Ahora bien, considerando los caracteres propios del vínculo contractual laboral, y de que aquí se trata de un conflicto debatido **durante** la vigencia de tal contratación, si la determinación de la calidad de *arbitrario* de una diferenciación remuneratoria se deja a la determinación judicial, ¿qué trabajadora irá a un tribunal, durante horas laborales, para litigar con un empleador al cual debe ver, tratar y obedecer apenas regrese al lugar de trabajo?

<sup>21</sup> Sólo un precepto se refiere a ellas, regulando única y exclusivamente a la negociación colectiva (Código Laboral, artículo 306, incisos 1° y 2°). Son los controladores de la Dirección del Trabajo quienes, exaltando el derecho de propiedad empresarial, han extendido su aplicación a otras materias, genéricas y claves.

género, que ya no era necesario volver al asunto), en verdad significa una regulación condicionante y limitada, muy distinta de la procurada por el Convenio 100 y el Pacto internacional, citados, suscritos por y obligatorios en Chile.

### **Pese a ello, continúa obligando *salario igual por trabajo igual*.**

Deliberadamente, enredan la regulación. Y es que lo concreto puede englobarse o sintetizarse, tal como lo hace la OIT y sus expertos, en el principio de *remuneración igual por trabajo de igual valor*. Así debe concretarse el principio de no discriminación salarial.

Y esto es norma en Chile, aunque no se haga cumplir. Está consignada en el Pacto de derechos económicos, sociales y culturales, de la ONU, cuerpo jurídico valiosísimo que, digámoslo, para la Dirección del Trabajo existe a veces, y en parte, y a veces no, y en otros preceptos no. Indicativo es el dictamen 3030/045, de 2010, por el cual la Dirección del Trabajo manda a negociar colectivamente lo que es un derecho básico que, en verdad, no necesita negociarse, sino que su respeto y cumplimiento sea fiscalizado.

Nótese cómo en este dictamen, que dice atender el tema "*Derechos Fundamentales. No discriminación en materia de remuneración*", se cita y alude al artículo 2 del señalado Pacto, pero se omite olímpicamente aludir o mencionar siquiera su artículo 7, en el cual queda absolutamente claro que es obligatorio el principio "*salario igual por trabajo igual*".

No obstante, por su superior jerarquía jurídica, las garantías del Convenio y del Pacto deben entenderse prevalentes sobre la nueva reglamentación; es decir, en Chile puede exigirse remuneración igual por trabajo igual<sup>22</sup>. Lo necesario es hacerle respetar y cumplir por los órganos oficiales, especialmente por la Dirección del Trabajo, aparato que depende del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, es decir, del gobierno de turno<sup>23</sup>.

### **Datos sobre el trámite legislativo.**

Indicio de la mentalidad o modo de pensar de altos parlamentarios, recordemos que, durante el trámite legislativo de la comentada ley, el senador Letelier expresaba que "*Ello no significa..., que no pueda haber distinciones remuneracionales [sic] en función de las habilidades o capacidades personales de quien ejerce un cargo, lo cual es perfectamente posible y válido*"<sup>24</sup>.

Así planteada, tal opinión parece fundada, razonable. Sin embargo, lo que no dijo el sr. Letelier es que la calificación de las "*habilidades y capacidades personales*", según la propia voluntad parlamentaria no es producida por una entidad desvinculada del interés patronal, objetiva e imparcial, sino por la propia contraparte empleadora.

Es decir, gobierno y legisladores entregaron su control o manejo a la propia contraparte de la trabajadora afectada.

Si aplicásemos el razonamiento del citado parlamentario, podríamos también requerir que la dieta o sueldo de los senadores fuese diferenciada, según sus "*habilidades o capacidades personales*". Y exigir que tal calificación correspondiese a su contraparte; o a una comisión de ciudadanos no dependientes.

### **Sobre las excepciones incrustadas por gobiernos y colegisladores.**

Se evidencia una táctica de uso común en la actividad política y el proceder legislativo: se dice considerar un interés social y desear reconocerle como derecho; se legisla sobre tal

---

<sup>22</sup> Y las promociones sin más condicionante que el tiempo de servicio y la capacidad.

<sup>23</sup> El cual designa a su titular (miembro del conglomerado en el poder), y encauza o controla su función de interpretación de la ley laboral. Recuérdese que a dicho Servicio le "*corresponderá particularmente, sin perjuicio de las funciones que leyes generales o especiales le encomienden:*

- a) La fiscalización de la aplicación de la legislación laboral;
  - b) Fijar de oficio o a petición de parte por medio de dictámenes el sentido y alcance de las leyes del Trabajo;
  - c) La divulgación de los principios técnicos y sociales de la legislación laboral;
  - d) La supervigilancia del funcionamiento de los organismos sindicales y de conciliación, de acuerdo con las normas que los rigen, y
  - e) La realización de toda acción tendiente a prevenir y resolver los conflictos del trabajo".
- (DFL 2, de 1967, de Ministerio del Trabajo y Previsión Social, artículo 1).

<sup>24</sup> Biblioteca del Congreso Nacional, Chile, Historia de la ley 20.348, 2º Informe de la Comisión Trabajo del Senado, pág. 188.



reconocimiento y su garantía pero, en la regulación concreta, se introduce a su ejercicio excepciones de tal magnitud y número, que se le hace -previsible y deliberadamente- ineficaz.

Aquí, se entrega a las patronales un formidable poder, quedando en poco o nada la garantía de tutela. La política económica favorable a ese sector sugiere no molestarle<sup>25</sup>, no haciendo realizable derecho laboral alguno. Se alega que se les respeta, se muestran en el papel, se les publicita como bandera electoral, pero, en su regulación concreta, no se permite que se realicen en la vida real.

La Dirección del Trabajo, aparato público intérprete y fiscalizador del cumplimiento de la ley laboral, al fijar el sentido y alcance del precepto para su aplicación específica, por una parte dice reconocer especial valor a la nueva normativa: "*De esta manera, nuestro sistema jurídico configura un tratamiento del derecho a la no discriminación en consonancia con las normas internacionales a las cuales nuestro país debe obligado cumplimiento*"<sup>26</sup>. No obstante, luego -y relativizando la importancia del derecho-, considera las excepciones incrustadas suministrándoles una amplia extensión, complaciente al arbitrio empresarial, mediante un enfoque interpretativo civilista.

Este servicio se pronunció sobre qué significaría cada uno de estos cinco datos<sup>27</sup>. No obstante, en su tarea, en vez de aplicar los principios interpretativos propios del Derecho del Trabajo (tuitivo o protector, y otros), e invocando un enfoque meramente gramatical -propio del civilismo-, asignó al vocablo "*capacidad*" el significado de "aptitud, el talento o la cualidad que dispone a alguien para el buen ejercicio de algo"; "*calificación*" le significa como "apreciar o determinar las cualidades o circunstancias de alguien o algo"; "*idoneidad*" la entiende como "adecuado y apropiado para algo". A la vez, "*responsabilidad*": "que pone cuidado y atención en lo que hace o decide". Finalmente, el vocablo "*productividad*", envolvería "que tiene virtud de producir" y, en otra acepción, es "que es útil y provechoso".

El Derecho del Trabajo posee métodos de interpretación -estrechamente dependientes de sus principios- muy diversos de los meramente gramaticales. Que deben ajustarse y satisfacer su razón de ser y sus finalidades, protectoras, tuitivas de una de los contratantes, en una relación contractual motivada por la necesidad de supervivencia, que reúne a partes con muy desigual poder. Y esta realidad debe ser considerada al momento de interpretar, de precisar sentidos y alcances<sup>28</sup>.

Por el contrario, la conducta interpretativa adoptada por la Dirección del Trabajo, en vez de limitar el arbitrio patronal (misión propia de un aparato público al cual corresponde aplicar los principios propios del Derecho Laboral), es afianzar el poder empresarial; así, el precepto legal, en los hechos, da para todo, tolera a cada patronal evaluar y discriminar según sea su parecer.

## Remuneraciones distintas.

Es la misma cúpula oficial la que, a continuación, expresa que tal precepto reconoce la posibilidad de que ante iguales funciones desempeñadas por un hombre y una mujer, pueda asignarse remuneraciones **distintas**; señala que "*fundándose en criterios objetivos*", como pueden ser -según la citada Dirección- la aptitud, el talento o la cualidad de que disponga un trabajador para desempeñarse en una determinada labor, el cuidado, atención y esmero que coloque en su trabajo, el rendimiento que tenga en él, u otros.

Lo que interesadamente no se enfoca es que esos parámetros o variables -que a primera vista parecen razonables, justificados, de *sentido común*- son, gracias al querer de los mismos legisladores, determinados y aplicados por el propio empleador, es decir, por el propio interesado en lucrar. Con ello, los criterios denominados "*objetivos*" son así calificados por la contraparte interesada; tan primordial calificación se le ha asignado a ella misma.

---

<sup>25</sup> La historia legislativa de la ley 20.348, consigna propuestas y alcances formulados por catedráticos laborales, que notoriamente sugieren legislar cuidando de no perturbar los intereses del sector patronal; ratificando, con ello, sus vínculos con ese sector social y su dependencia a él.

<sup>26</sup> Aparentando respetar tal normativa.

<sup>27</sup> Mediante dictamen 1187/018, de 2010.

<sup>28</sup> Vinculándose al tema, *Datos sobre la interpretación del precepto jurídicolaboral*, del autor, Valparaíso, 2014.

Lo anterior implica una impostura legal, afianzada por la interpretación oficial, formulada por quienes dependen, directamente, del Ministerio del Trabajo.

### **Sobre el procedimiento legal.**

Según la comentada ley, contraviniéndose patronalmente el principio de igualdad de remuneraciones, la trabajadora lesionada debe comenzar deduciendo un reclamo por escrito, ciñéndose al procedimiento que para tales efectos se haya establecido en el reglamento interno de la respectiva empresa; una vez agotada esta instancia, sin un resultado satisfactorio, se puede iniciar el procedimiento de tutela laboral que contemplan los artículos 485 y siguientes del Código laboral.

Según la Dirección del Trabajo, aquellos empleadores que por el número de sus dependientes no están obligados a confeccionar el citado reglamento interno de orden, higiene y seguridad, tampoco están obligados a poseer un procedimiento de reclamo por discriminación remuneratoria.

Y, según dicho Servicio, si no han elaborado normas que contengan el procedimiento de reclamo, perpetrándose contravenciones al principio de igualdad de remuneraciones la trabajadora debería recurrir, directamente, a tribunales para iniciar el procedimiento de tutela laboral<sup>29</sup>. Con dicha regulación, el conflicto se judicializa directamente, y se torna inverosímil su eficacia, toda vez que, precisamente, en esas empresas pequeñas, no obligadas a llevar el mencionado reglamento, es donde más directa y personalmente se da el trato patrón-trabajadora; menos puede esperarse que ésta se ausente de trabajar para presentar la denuncia y la tramite ante el tribunal<sup>30</sup>.

### **Sobre el Registro de cargos y funciones.**

Vinculado al tema se encuentra el denominado *registro de cargos y funciones*. Recordemos que aquellas empresas obligadas a contar con reglamento interno de orden, higiene y seguridad y que tengan doscientos o más trabajadores, necesariamente deberán incorporarle un registro que consigne los diversos cargos o funciones en la empresa y sus características técnicas esenciales<sup>31</sup>.

Según la interpretación oficial de tal precepto<sup>32</sup>, por "*características técnicas esenciales*", debe entenderse aquellos distintivos que son propios, exclusivos, permanentes e invariables del cargo o función a realizar y que permiten diferenciarlo de otras tareas que corresponda ejecutar en la empresa.

Y, en la elaboración de este registro se deben 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, como tampoco las características que debe poseer el trabajador que ejercerá el cargo.

La descripción de cargos a que obliga el precepto legal no puede traducirse en una explicación genérica, es decir, imprecisa o ambigua, que no permita por sí sola distinguir entre los distintos cargos o funciones existentes; pero –y aquí oficialmente abren la vía que, en los hechos, debilita o incluso anula la garantía– "*tampoco en una descripción tan detallada o pormenorizada de los mismos, como ocurriría, por ejemplo, si se distinguiera entre los cargos de cajero, especificando las funciones realizadas por las distintas categorías de ellos (cajero 1, cajero 2, cajero 3)*".

Para dicho Servicio, cumplirían con las características señaladas los dos ejemplos siguientes:  
a) *Nombre del Puesto o Cargo: Gerente de Aseguramiento de Ingresos, Facturación y Fraude. Misión del Puesto: Realizar el seguimiento y corrección de los procesos de generación de ingresos, detectando y monitoreando los riesgos de fraude, gestionando los procesos de liquidaciones de tráfico, con el fin de optimizar los procesos de facturación.* b) *Nombre del Puesto o Cargo: Bodeguero. Misión u objetivo del puesto: Recepción física de existencias;*

---

<sup>29</sup> Dictamen 1187/018, de 2010; asimismo, en 4910/065, de 2009.

<sup>30</sup> Hace recordar el imperante procedimiento de reclamo por actos de acoso sexual en el trabajo dependiente.

<sup>31</sup> Tal obligación debería comprender a toda empresa.

<sup>32</sup> Ordinario 3723/52, de 2009.

*Almacenar las existencias recepcionadas; Despachar existencias a clientes internos y externos; Cumplir con la entrega oportuna a las solicitudes de los clientes; Mantener existencias bien posicionadas en el sistema y a buen resguardo.*

### **Procedimiento de reclamo por infracción a dicha norma.**

Como recién señalamos, gobierno y parlamentarios entregaron la confección de su reglamentación al propio empleador. Tal regulación debe insertarse en el reglamento interno<sup>33</sup>, obligatorio en determinados casos<sup>34</sup>; un ejemplar impreso del mismo (como del referido por la ley 16.744, sobre accidentes del trabajo y enfermedades profesionales), debe ser entregado gratuitamente a trabajadoras y trabajadores<sup>35</sup>.

En todo caso, tanto el reclamo como la respuesta patronal deben constar por escrito y deben estar –se señala– debidamente fundados.

La citada respuesta del empleador debe ser entregada dentro de un plazo no mayor a treinta días de efectuado el reclamo por parte de la trabajadora.

### **Procedimiento judicial.**

Según dicha ley, **sólo una vez concluido** el procedimiento creado o establecido por el propio empleador, la trabajadora queda legalmente habilitada para requerir la intervención del órgano judicial (tribunales), reclamo que se sustanciará según el procedimiento fijado en los artículos 485 y ss. del Código del trabajo.

Es decir, un *juicio*, a desarrollarse en un tribunal, proceso que para la trabajadora exigirá salidas del lugar de trabajo durante la jornada laboral, consumo de tiempo y enfrentar tensión mayor, ya que se litiga contra el patrón actual o vigente; lo que pocas trabajadoras estarán dispuestas a padecer.

Irónicamente, debido a un problema causado por un arbitrario trato remuneratorio, por el propio empleador<sup>36</sup>.

### **Registro empresarial de cargos o funciones.**

Aunque desde diciembre del año 2009 es obligatorio para los empleadores de doscientos trabajadores o más el poseer un **registro** que consigne los diversos cargos o funciones en la empresa y sus características técnicas esenciales, procede tener en cuenta que las respuestas que el empleador proporcione a las cuestiones planteadas a raíz de este registro, **podrán ser verbales** o mediante cartas individuales o notas circulares, **pudiendo** acompañar a ellas los antecedentes que la empresa estime necesarios para la mejor información de los trabajadores (artículos 155 y 154 del Código citado).

Es decir, el empleador puede cumplir tal obligación expresando *verbalmente* su respuesta, y le es meramente facultativo acompañar antecedentes. Con ello, la trabajadora consultante o requirente puede no poseer prueba documental de lo que se le señaló, ni respuesta ni antecedentes.

---

<sup>33</sup> Código del trabajo, artículo 154, número 13.

<sup>34</sup> "Las empresas, establecimientos, faenas o unidades económicas que ocupen normalmente diez o más trabajadores permanentes, contados todos los que presten servicios en las distintas fábricas o secciones, aunque estén situadas en localidades diferentes, estarán obligadas a confeccionar un reglamento interno de orden, higiene y seguridad que contenga las obligaciones y prohibiciones a que deben sujetarse los trabajadores, en relación con sus labores, permanencia y vida en las dependencias de la respectiva empresa o establecimiento. Especialmente, se deberán estipular las normas que se deben observar para garantizar un ambiente laboral digno y de mutuo respeto entre los trabajadores" (Código laboral, artículo 153, inc. 1º).

<sup>35</sup> Artículo 156, inciso 2º, del Código citado.

Por otra parte, "Los reglamentos internos y sus modificaciones deberán ponerse en conocimiento de los trabajadores treinta días antes de la fecha en que comiencen a regir, y fijarse, a lo menos, en dos sitios visibles del lugar de las faenas con la misma anticipación. Deberá también entregarse una copia a los sindicatos, al delegado del personal y a los Comités Paritarios existentes en la empresa" (Código laboral, artículo 156, inciso 1º).

<sup>36</sup> Durante la tramitación legislativa, algún abogado sugirió perfeccionar los mecanismos de tutela jurisdiccional (control por tribunales), olvidando que para hacer eficaz el resguardo de tal derecho, debería establecerse la intervención administrativa (eficaz y rápida), es decir, que no fuese la propia lesionada a la que se le cargue la tarea de recurrir a tribunales y litigar allí su defensa, durante la vigencia del contrato individual. Esto último es ilusorio. Transluce, se nota la tendencia de privar o restar papel al Estado como interventor.

### 3. Menor remuneración repercute en pensión jubilatoria y en período de cesantía.

#### La publicitada "AFP estatal".

Menor remuneración también produce efecto tanto en el monto mensual de cotización destinada a la cuenta previsional, como en el pertinente dirigido a la cuenta de seguro de cesantía.

De los variados factores que reducen la pensión femenina, Francisco DURÁN resalta tanto las mayores lagunas previsionales y los bajos sueldos en comparación con los hombres, reconociendo que, en general, en una misma ocupación reciben sueldos inferiores. No obstante, añadiéndose a estos factores exógenos, DURÁN anota que *"el sistema AFP introdujo un factor interno, que es el método del cálculo de las mismas. Mientras en el sistema público los beneficios son definidos según los últimos sueldos que haya recibido la persona, y se financian año tras año con cargo a las cotizaciones que pagan los trabajadores activos; en el sistema de capitalización individual los beneficios se financian con los fondos acumulados individualmente y, por lo tanto, varían según la expectativa de vida que tendrá la persona, que dependen de lo observado por los jubilados en general. Puesto que el sexo es el único factor por el cual se diferencia entre cotizantes al momento de calcular las pensiones, para un mismo fondo, las pensiones de las mujeres resultan necesariamente menores a las de los hombres, dado que tienen en general menos fondos previsionales, jubilan antes y en promedio viven más que los hombres. Según cálculos de CENDA dicha situación se refleja hasta en un 30% de diferencia entre las pensiones"*<sup>37</sup>.

Un efecto negativo más del imperante sistema previsional, basado en la existencia de administradoras privadas, AFP, y su uso de la capitalización individual. Que, según se ofertó electoralmente, se pretendería *fortalecer* mediante la creación de una AFP estatal, pese a que, lo en verdad requerido es cambiar sustancialmente el sistema, por otro de índole solidaria, tal como durante medio siglo sirvió en Chile al sector trabajador. Sobre esto, el mismo DURÁN expresa: *"una AFP estatal -que es la propuesta más "progresista" de estos momentos- no se hace cargo de esta problemática, al contrario, la termina legitimando aún más. Esto requiere de un cambio estructural de los ejes que fundamentan el sistema de pensiones chilenos, tendiendo de uno que implica individuación y discriminación a otro que ponga como pilar la solidaridad intergeneracional"*<sup>38</sup>.

### 4. Recurrir al sindicato.

#### Lo que puede y debe hacer toda organización sindical.

Las organizaciones (y sus directores) poseen instrumentos de acción.

Tanto los sindicatos como las federaciones, confederaciones y centrales sindicales, están facultadas y obligadas a la diaria defensa y promoción de derechos de sus afiliados, ante las patronales y ante el Estado; para eso sus asociados han entregado fuero a sus directores.

La trabajadora lesionada puede y debe requerir la acción sindical.

Estas organizaciones deben **velar** por el cumplimiento de las leyes del trabajo o de la seguridad social, y denunciar sus infracciones ante las autoridades administrativas o judiciales; debiendo asumir la representación del interés social comprometido por la inobservancia de las leyes de protección de sus afiliados, lo que puede hacer –nótese– conjunta o separadamente de los servicios del Estado<sup>39</sup>.

<sup>37</sup> Francisco DURÁN (CENDA): "AFP y mujeres: Un sistema discriminador", en *LE MONDE diplomatique*, número 146, Santiago, noviembre de 2013, pág. 10.

<sup>38</sup> *Ibidem*.

<sup>39</sup> Es decir, la propia ley debe reconocer la índole de **interés social**; es decir, lo que ocurre en cada relación contractual laboral, en cada faena o centro laboral, atañe, interesa y compromete tanto al aparato estatal como a toda la sociedad.

Ya enfrentando casos de discriminación remuneratoria patronal, por causa de género o sexo, al sindicato –a su directorio, a su presidente- le corresponde actuar, según el procedimiento que luego se reseña.

Aunque la ley imperante dispone que, tratándose de derechos emanados de contratos individuales de trabajo –y salvo algunas excepciones<sup>40</sup>- la representación del sindicato debe operar previo requerimiento del trabajador o trabajadora, aquí se trata de derechos básicos generados en la ley, no en el contrato<sup>41</sup>. Por lo demás, a la organización le corresponde actuar como parte en los juicios o reclamaciones, de carácter judicial o administrativo, que den lugar la aplicación de multas u otras sanciones<sup>42</sup>.

Asimismo, deben utilizar una herramienta muy poco ejercida pero importantísima, cual es presentar reclamaciones ante la Organización Internacional del Trabajo, OIT, por infracciones estatales y patronales a convenios internacionales, tema abordado específicamente en el documento **RECLAMACIONES ANTE LA OIT**<sup>43</sup>.

El sindicato debe ejercer y exigir el respeto y cumplimiento de las normas protectoras, hoy vigentes, alentadas y conquistadas mediante luchas sociales.

## **5. Causas -y permisos legales- para la actividad discriminante.**

Más que un tema cultural o meramente sexista, es el afán de lucro el que motiva a utilizar toda vía para obtener más provecho. Si un empresario puede pagar menos a algunas personas, aprovechando que son mujeres, pues en no pocos casos lo hará.

Esto implícitamente se tolera por el aparato estatal; *implícitamente*, ya que si bien se dice castigar la discriminación, los autores introdujeron en la misma ley tales excepciones que, previsiblemente, permiten desvirtuar su alegada y publicitada finalidad. Así, factores del maltrato<sup>44</sup> remuneratorio –y de la precariedad del empleo-, son, también, la legalidad imperante (la ley y la conducta oficial), legalidad suministrada como arsenal para la contraparte empleadora, subordinándose al régimen económico.

En otras palabras, se subordina la legalidad al régimen económico neoconservador o neoliberal, asignando<sup>45</sup> amplísimos poderes a la parte empresarial para dominar –directa o indirectamente- la contratación laboral, incluida la determinación del tipo y monto de las remuneraciones.

El Convenio 100, y el Pacto internacional sobre derechos económicos, sociales y culturales, ya mencionados, pese a ser obligatorios en Chile, no son aplicados por los aparatos del Estado manejados gubernamentalmente, precisamente porque garantizan derechos de modo pleno, sin someterlos o subordinarles a la política económica de tales grupos gubernamentales.

---

<sup>40</sup> Requerimiento no necesario para que les representen al ejercer derechos emanados de los instrumentos *colectivos* de trabajo (tales como contrato colectivo o fallo arbitral), y cuando se reclame de infracciones legales o contractuales que afecten a la generalidad de sus socios.

<sup>41</sup> Tal exigencia legal de requerimiento, en la práctica, favorece la coacción o chantaje de las patronales sobre cada trabajadora, abordándole individualmente y presionándole. No obstante, existiendo voluntad, el sindicato puede y debe actuar, incluso en estos casos.

<sup>42</sup> Asimismo: Ayudar a sus asociados y promover su cooperación mutua, estimular su convivencia humana e integral y proporcionarles recreación; Promover la educación gremial, técnica y general de sus asociados; Canalizar inquietudes y necesidades de integración respecto de la empresa y de su trabajo; Luchar por mejorar sistemas de prevención de riesgos de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, sin perjuicio de la competencia de los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad, pudiendo además, formular planteamientos y peticiones ante éstos y **exigir** su pronunciamiento; Participar de mutualidades, fondos u otros servicios y participar en ellos, servicios que pueden consistir en asesorías técnicas, jurídicas, educacionales, culturales, de promoción socioeconómica y otras; Participar de instituciones previsionales o de salud, cualquiera sea su naturaleza jurídica; Luchar por mejorar el nivel de empleo y participar en funciones de colocación de trabajadores (Código legal laboral, artículo 220).

<sup>43</sup> En [www.nuestros-derechos-laborales.blogspot.com](http://www.nuestros-derechos-laborales.blogspot.com)

<sup>44</sup> *Maltrato*, ya que un desajuste discriminatorio de remuneración lo es.

<sup>45</sup> E incluso inventando, mediante dictámenes.

## Causa que inhibe o reprime su reclamo:

### Conservación de la causal de despido “necesidades de la empresa” (artículo 161 del Código del trabajo).

El miedo al despido inhibe a muchas mujeres trabajadoras de reclamar por el desigual trato remuneratorio. Es temor fundado, porque en Chile opera, en la práctica, el libre despido.

En el año 1990, alegándose sustituir el artículo 155, letra f, del entonces Código laboral (causal de despido rechazada por los trabajadores), la ley 19.010, promovida por el nuevo gobierno con la firma de René Cortázar como ministro del Trabajo, en su artículo 3, inciso 1º, estableció:

#### ARTÍCULO 3º.

***Sin perjuicio de lo señalado en los artículos precedentes, el empleador podrá poner término al contrato de trabajo invocando como causal las necesidades de la empresa, establecimiento o servicio, tales como las derivadas de la racionalización o modernización de los mismos, bajas en la productividad, cambios en las condiciones del mercado o de la economía, que hagan necesaria la separación de uno o más trabajadores, y la falta de adecuación laboral o técnica del trabajador.***

Se creó, así, una causal genérica de despido (“necesidades de la empresa”), que parecía semejar a aquella contemplada en una importante ley del año 1966 (16.455).

Sin embargo, su falsa invocación por parte del empleador ahora no obliga a reincorporar a la trabajadora despedida fraudulentamente, sino muy excepcionalmente (operando fuero y acciones antisindicales); también en evento de lesión de algunos derechos, siempre –claro– que se pueda sobrevivir durante meses o años de litigio judicial sin acceder al finiquito y sin recibir indemnización.

Una reforma posterior eliminó la última frase: “y la falta de adecuación laboral y técnica del trabajador”, pero se conservó la esencia del mecanismo legal de despido expedito.

El tenor hoy imperante de este medio de despido es: “Sin perjuicio de lo señalado en los artículos precedentes, el empleador podrá poner término al contrato de trabajo invocando como causal las necesidades de la empresa, establecimiento o servicio, tales como las derivadas de la racionalización o modernización de los mismos, bajas en la productividad, cambios en las condiciones del mercado o de la economía, que hagan necesaria la separación de uno o más trabajadores. La eventual impugnación de las causales señaladas, se regirá por lo dispuesto en el artículo 168”<sup>46</sup>.

### Causal legal confeccionada para dar flexibilidad a la contraparte patronal.

El proyecto oficial que promovió la ley 19.010, ya en su Mensaje o Exposición de Motivos confesaba sus propósitos, reconociendo que sus propuestas «resguardan la necesaria flexibilidad y autonomía que debe tener la gestión empresarial, evitando mecanismos que impongan la inamovilidad, el reintegro obligatorio o las autorizaciones previas [de despido] para trabajadores sin fuero».

evento de despido. Al mismo tiempo resguardan la necesaria flexibilidad y autonomía que debe tener la gestión empresarial, evitando mecanismos que impongan la inamovilidad, el reintegro obligatorio, o las autorizaciones previas para trabajadores sin fuero.

De conformidad con los criterios precedentemente señalados, las ideas centrales que el proyecto propone son:

1.- En primer término, y en relación con las causas de terminación del contrato,

Mensaje presidencial 100, de 1990, párrafo 8º.

<sup>46</sup> Código del trabajo, artículo 161, inciso 1º.

Así, se buscó conservar el poder patronal para despedir libremente, con el solo requisito de añadir a la carta despido la frase "por necesidades de la empresa".

Aunque la trabajadora opte por no firmar el finiquito, demande judicialmente (opción improbable, ya que implica retrasar, por meses o años, la recepción de las indemnizaciones que puedan proceder), y logre acreditar en el proceso judicial que no hubo tales "necesidades de la empresa", es decir, que fue un ardid o engaño del empleador, hoy, en tales casos de ocurrencia común, no hay reincorporación al empleo sino en casos excepcionalísimos; procede acreditándose poseer fuero, o por acciones antisindicales, o lesión de otros derechos (despido discriminatorio y grave, así calificado por el juez mediante resolución fundada). Esto último envuelve actuar ante el tribunal pertinente, y acreditar o probar fehacientemente tanto la índole arbitraria del despido como su carácter grave; asimismo, significa un lapso de espera no menor (meses, en el mejor de los casos).

Ello significa no tener finiquito; de allí, no poder acceder a otro empleo.

## 6. Urgencia de cambio laboral.

Para ejercer derechos laborales, esencial es la estabilidad del empleo, esto es, seguridad o certeza de que la contraparte no puede operar el término de la relación -el despido-, por su solo capricho<sup>47</sup>.

Hoy, y tal como se le diseñó y se le ha custodiado, el término del contrato por la contraparte opera inmediatamente, con la sola invocación en la carta patronal de la frase "necesidades de la empresa".

Tal arbitrio radica en un precepto legal que es perfectamente modificable, si existiese voluntad política legislativa. Por ello, urge instalar como requerimiento que el despido sólo operará o se ejecutará, o tendrá inicio y efectividad **acreditándose previamente**, en sede administrativa o judicial, **causa justificada**<sup>48</sup>, esto es, probando la legalidad de la motivación patronal con exactitud, rectitud y verdad.

## 7. Trabajo precario. Régimen mediante pago de honorarios.

La precariedad laboral fermenta, también, por las contrataciones en el aparato público bajo modalidad de honorarios, vía de contratación que los gobiernos de turno no desean superar (impulsando legislativamente la ampliación de plantas funcionarias). Ello, por cuanto les conviene conservar un régimen contractual que -en la práctica- implica que el acceso a tales empleos, y la estabilidad en ellos, quede en manos del poder gubernamental y de las cúpulas de sus partidos integrantes.

Incluso, algunas veces requiriendo servicios extra-laborales<sup>49</sup>.

## 8. Tácticas de conservación de trampas.

Puede resultar incompresible que tales vicios legales hayan podido asentarse y tener vigencia; que no se les cuestione.

Un método, ejercido por personas insertadas en la vida laboral-sindical, consiste en aparentar reconocer los problemas (imposible negarlos), pero evitando identificar sus causas u orígenes, o aludiéndoles *genéricamente*. Instalan la idea de que se habrían instalado "solos" en la legislación y en la actividad estatal chilena; que serían superiores al poder de los políticos profesionales y sus partidos, y que éstos no podrían modificarles. Que la denominada *clase política* y altos funcionarios estatales serían sólo sus *víctimas*.

<sup>47</sup> Alegación generalmente falsa o inexistente. El Convenio 158, de la OIT., sobre la terminación de la relación de trabajo, de 1982, en su artículo 4 exige causa justificada, real, auténtica.

<sup>48</sup> Es interpretación de la Corte Suprema: *justificar*, es decir, comprobar algo con exactitud, rectitud y verdad.

<sup>49</sup> Como en el caso FOSIS-Municipio de Valparaíso, documentado.

Cuidan, así, de no especificar ni mostrar su origen concreto; tampoco los nombres de las personas que los introdujeron en la legislación y en la práctica funcionaria, que muchísimas veces son individuos ligados partidariamente a ellos.

Ocurre, por ejemplo, a propósito del más grave, el ya revisado y amplísimo poder patronal de despedir trabajadores (artículo 161 del Código laboral), evitando identificar a quienes le crearon y le han protegido durante más de dos decenios.

Evitando confesar que perfectamente podría modificarse apenas hubiese voluntad. Por mayoría parlamentaria simple.

Imágenes falaces, que ocultan a los autores responsables del drama laboral chileno, es común sean difundidas por algunos dirigentes sindicales relacionados con esas personas o dependientes de ellas.

También se transmiten en escuelas sindicales, incluso vinculadas a Universidades, cuyos alumnos –la dirigencia sindical- se acostumbran única o exclusivamente a los enfoques proyectados por funcionarios gubernamentales y profesores vinculados al mundo oficial y a grupos de poder (es decir, interesados en inculcar una determinada orientación), precisamente los que en estos años han desvirtuado los derechos laborales.

Sólo localizando las causas y a sus autores, se podrá enfrentar y superar el problema.

En definitiva, se trata de imposturas culturales y políticas, trampas legislativas incrustadas para satisfacer un régimen económico, suministrando máximos poderes y arbitrios a la parte empresarial en su relación con trabajadoras y trabajadores. Simultáneamente, se vulneran instrumentos normativos internacionales obligatorios.

Todo ello adornado mediante imágenes de cercanía con la gente, de que se comprendería su situación y dramas, que se estaría *luchando* por sus derechos.

## 9. Mirada general para localizar conexiones.

### ¿Prejuicio sexual o afán de lucro?

Es un fenómeno que cruza ya todo el siglo pasado. En general, la historia reciente indica no haber problema en contratar mujeres, precisamente porque el lucro pesa más que el prejuicio por sexo (género). Un destacado observador del siglo XX -como lo fue Eric HOBBSAWM-, constató que las industrias buscaban ansiosamente mano de obra femenina, tradicionalmente peor pagada y menos rebelde que la masculina<sup>50</sup>.

### Mujeres en el proceso industrial, feminismo y su rol.

El mismo HOBBSAWM menciona que *“La entrada masiva de mujeres casadas —o sea, en buena medida, de madres— en el mercado laboral y la extraordinaria expansión de la enseñanza superior configuraron el telón de fondo, por lo menos en los países desarrollados occidentales típicos, del impresionante renacer de los movimientos feministas a partir de los años sesenta. En realidad, los movimientos feministas son inexplicables sin estos acontecimientos. Desde que las mujeres de muchísimos países europeos y de Norteamérica habían logrado el gran objetivo del voto y de la igualdad de derechos civiles como consecuencia de la primera guerra mundial y la revolución rusa, los movimientos feministas habían pasado de estar en el candelero a la oscuridad, y eso donde el triunfo de regímenes fascistas y reaccionarios no los había destruido”*.

En todo caso, el historiador británico añade que *“los motivos por los que las mujeres en general, y las casadas en particular, se lanzaron a buscar trabajo remunerado no tenían que estar necesariamente relacionados con su punto de vista sobre la posición social y los derechos de la mujer, sino que podían deberse a la pobreza, a la preferencia de los empresarios por la mano de obra femenina en vez de masculina por ser más barata y tratable”*<sup>51</sup>.

<sup>50</sup> *Historia del Siglo XX*. Eric HOBBSAWM, traducción castellana de Juan FACI, Jordi AINAUD y Carmen CASTELLS, 9ª edición, Editorial Crítica, Buenos Aires, 2006, pág. 313.

<sup>51</sup> *Historia del Siglo XX*, citado, págs. 314 y 315.



## **Régimen dominante alienta -también- otros factores de desajuste.**

Que se constate el afán de lucro de algunos –facilitado o incluso tutelado por una política económica clasista- como factor preponderante de la realidad discriminadora, no impide reconocer otros factores que inciden en un tema mayor, de la valoración de la mujer y de su trabajo.

No parece faltar razón a BOURDIEU cuando advierte: *“la independencia económica, condición necesaria, no basta por sí misma para permitir a la mujer liberarse de las obligaciones del modelo dominante que puede continuar obsesionando los hábitos masculinos y femeninos.*

*En realidad, no es exagerado comparar la masculinidad con una nobleza. Para convencerse basta con observar la lógica, perfectamente conocida por los cabileños, del double standard, como dicen los anglosajones, que establece una asimetría radical en la evaluación de las actividades masculinas y femeninas. Dejando a un lado que el hombre no puede realizar sin rebajarse determinadas tareas domésticas consideradas inferiores (entre otras razones porque no se considera que pueda realizarlas), las mismas tareas pueden ser nobles y difíciles cuando son realizadas por unos hombres, o insignificantes e imperceptibles, fáciles y triviales, cuando corren a cargo de las mujeres, como lo recuerda la diferencia que separa al cocinero de la cocinera, al modisto de la modista; basta con que los hombres se apoderen de tareas consideradas femeninas y las realicen fuera de la esfera privada para que se vean ennoblecidas y transfiguradas: «Es el trabajo», observa Margaret Maruani, «lo que se constituye siempre como diferente según lo realicen hombres o mujeres»<sup>52</sup>.*

[www.nuestros-derechos-laborales.blogspot.com](http://www.nuestros-derechos-laborales.blogspot.com)

---

---

<sup>52</sup> Pierre BOURDIEU, *La dominación masculina*, traducción de Joaquín Jordá, Anagrama, Barcelona, 2000, págs. 79 y ss.