

***EL DERECHO DE IGUAL REMUNERACIÓN POR IGUAL
TRABAJO ENTRE MUJERES Y HOMBRES ANTE LOS
TRIBUNALES DE JUSTICIA***

***THE RIGHT TO EQUAL PAY FOR EQUAL WORK BETWEEN
WOMEN AND MEN IN CHILEAN COURTS OF JUSTICE***

IRENE ROJAS MIÑO * **

RESUMEN

Este estudio analiza la aplicación del derecho de igual remuneración por igual trabajo a través del conocimiento de las causas presentadas ante los tribunales de justicia y de la doctrina que ha emanado de las respectivas sentencias en las materias controvertidas, como son la configuración de la diferencia objetiva que fundamentaría el trato diferenciado, el sueldo en la estructura de remuneraciones y específicas materias procesales.

Palabras clave: Igualdad de remuneraciones, Derecho de no discriminación, Derecho de género, Discriminación por sexo, Diferencias objetivas de remuneración.

* Licenciada en Ciencias Jurídicas y Sociales, Universidad de Chile. Doctora en Derecho, Universidad de Valencia, España. Profesora de Derecho del Trabajo, Universidad de Talca, Talca, Chile. Correo: irojas@utalca.cl. ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-9955-3550>.

** Este artículo forma parte del Proyecto de Investigación FONDECYT Regular N° 1191000, “Definición de los instrumentos que garanticen la igualdad de remuneraciones entre mujeres y hombres”.

Trabajo recibido el 20 de noviembre de 2020, y aceptado para su publicación el 15 de junio de 2021.

ABSTRACT

This study analyzes the application of the right to equal pay for equal work through the knowledge of the cases filed before the Chilean courts of justice, and the doctrine that has emanated from the respective rulings on the controversial issues, such as the configuration of the objective difference that would support the differential treatment, the salary in the remuneration structure and specific procedural matters.

Keywords: Equal pay, Right of non-discrimination, Gender rights, Sex discrimination, Objective differences in remuneration.

INTRODUCCIÓN

Es cierto que ya han transcurrido once años desde la entrada en vigencia de la Ley 20.348, de 2009, que resguarda el derecho a la igualdad en las remuneraciones entre mujeres y varones; sin embargo, son pocas las sentencias que se han pronunciado sobre la materia;¹ y ello en circunstancias de que el principal y quizás único instrumento que se establece para garantizar este derecho es, precisamente, el de la acción judicial de tutela frente a la discriminación de remuneración en razón del sexo.

En efecto, si bien el sistema jurídico chileno ya reconocía los derechos de igualdad y de no discriminación, particularmente en materia laboral,² la Ley 20.348 estableció expresamente el derecho de igual remuneración por igual trabajo entre mujeres y hombres, planteando en todo caso que las diferencias objetivas en las remuneraciones no serían consideradas arbitrarias, en cuanto se funden, "...entre otras razones, en las capacidades, calificaciones, idoneidad, responsabilidad o productividad" (Art. 62 bis,

¹ De acuerdo con las bases de datos y criterios de selección que se indican en la cita 10, son doce las sentencias que se pronuncian directamente sobre el derecho de igualdad de remuneraciones, artículo 62 bis del Código del Trabajo.

² Así, la Constitución Política vigente reconoce como base institucional la igualdad de todas las personas y, en el ámbito laboral de las garantías constitucionales, "se prohíbe cualquier discriminación que no se base en la capacidad o idoneidad personal..." (Art. 19, N° 16). La ley laboral, por su parte, ha desarrollado el contenido de este derecho en el ámbito de las relaciones de trabajo, toda vez que el Código del Trabajo reconoce que "son contrarios a las leyes laborales los actos de discriminación" (Art. 2, Código del Trabajo).

inciso segundo, del Código del Trabajo, en adelante CT).

El instrumento explícito de garantía de este derecho se remitió a la acción judicial de tutela de derechos fundamentales, pero sujetando su ejercicio al reclamo previo ante el empleador y una vez que estuviera concluido dicho procedimiento de reclamación.³ Además, este mismo texto legal estableció otra medida de resguardo, pero restringida a las empresas de 200 o más trabajadores: la obligación “de establecer un registro que consigne los diversos cargos o funciones en la empresa y sus características técnicas esenciales”.⁴

Sin perjuicio de reconocer que dicha ley “explicita el derecho a no discriminación de género”,⁵ diversos estudios coinciden en criticar esta ley por su falta de eficacia.⁶ Así lo sostiene el informe elaborado al interior de la Cámara de Diputados sobre “Evaluación de la Ley N° 20.348”,⁷ el que entre otras materias destaca que además de mantenerse la brecha salarial,⁸ plantea que las escasas acciones ante los tribunales de justicia se deberían a la dificultad de efectuar las denuncias, toda vez que no es posible obtener información sobre las remuneraciones de sus compañeros y, además, al temor a ser despedido al efectuar un reclamo ante la empresa.⁹

Pues bien, considerando el marco normativo definido sobre el derecho de igual remuneración por igual trabajo, y más allá de las observaciones de política legislativa que plantea —tal como lo han hecho los estudios señalados—, el objeto de este análisis está limitado al modelo vigente y, concretamente, al estudio de las causas presentadas ante los tribunales, de las controversias planteadas y de la respectiva doctrina judicial que se ha

³ Art. 62 bis, inciso segundo, CT.

⁴ Art. 154, N° 6, CT.

⁵ DÍAZ, Estrella, “La desigualdad salarial entre hombres y mujeres. Alcances y limitaciones de la Ley N° 20.348 para avanzar en justicia de género”, Ed. Dirección del Trabajo, Santiago, 2015, p. 11; y Gálvez, Thelma; Díaz, Estrella, “Mismo pago por trabajo de igual valor: Avance efectivo hacia la superación de la brecha salarial entre mujeres y hombres”, Santiago, Dirección del Trabajo, Departamentos de Estudios, 2017, pp. 7-13.

⁶ DÍAZ, cit. (n.5), pp. 101 a 108.

⁷ CÁMARA DE DIPUTADOS, *Evaluación de la Ley N° 20.348. Resguarda el derecho a la igualdad de remuneraciones*, Departamento de la Evaluación de la Ley, 2013, http://www.evaluaciondelaley.cl/wp-content/uploads/2019/07/ley_20348_igualdad_remuneraciones.pdf, consultada: 22 de agosto 2020, pp.: 56-60.

⁸ La que se mantiene hasta ahora en niveles superiores al 20%; véase, Instituto Nacional de Estadística, *Encuesta Suplementaria de Ingresos, ESI, 2018*, 2019, p. 4.

⁹ CÁMARA, cit. (n. 7) p. 57.

establecido a propósito de su aplicación.

A esta fecha, septiembre de 2020, son doce los procesos identificados como causas de discriminación de remuneración entre mujeres y hombres,¹⁰ en los que, a partir de una diferencia de remuneraciones por un mismo trabajo, el objeto del proceso es determinar si se configura una discriminación respecto de la trabajadora que recibe una remuneración inferior. Cabe agregar que sólo en cinco de los casos el respectivo tribunal ha acogido la acción, es decir en el 42%.

A partir de la premisa de que el estudio del Derecho del Trabajo requiere tanto la dimensión normativa como su aplicación y el sustrato de su aplicación,¹¹ el objetivo de este estudio es conocer la aplicación de la norma que establece este derecho de igual remuneración por un mismo trabajo y cuál es el contenido dado a las diferencias objetivas que permitirían un trato diferenciado.

A este efecto, y a través de un estudio exploratorio, se han identificado las causas planteadas ante tribunales sobre la materia indicada –para lo cual cada causa procesal se la identifica como un caso al que se le ha asignado un número correlativo, según cuál sea la fecha de la sentencia definitiva, a partir de la primera que ha sido dictada—¹² y se han analizado sus respectivos

¹⁰ Para la definir este universo de sentencias se resolvió efectuar la selección en base a la identificación de la controversia objeto de proceso, que debía ser la del derecho de igual remuneración por igual trabajo, en base al Art. 62 bis, CT.

Para dicha búsqueda se utilizaron dos vías: La primera a través de bases de datos, acudiéndose a dos de ellas, la del Poder Judicial (<https://www.pjud.cl/consulta-de-causas2>) y la de legalpublishing.cl (<https://westlawchile-cl>). En ellas, se revisaron hasta el día 30 de septiembre de 2020 las sentencias que se presentarían con el criterio de búsqueda “discriminación por remuneración” y “artículo 62 bis del Código del Trabajo”. Debe hacerse presente que, de las sentencias referidas en tales bases de datos, algunas debieron excluirse por no estar referidas directamente a la materia analizada. La segunda vía de búsqueda de tales sentencias fue la referencia a las mismas, tanto la efectuada por sentencias posteriores sobre la misma materia, como la comunicada por una abogada especialista en la materia.

¹¹ Como han sostenido ALONSO Olea, Manuel; CASAS, M. Emilia, *Derecho del Trabajo*, Ed. Civitas, Madrid, 1998, Décimo Quinta edición, p. 47, y también, entre muchos otros, CRUZ VILLALÓN, Jesús, “La metodología de la investigación en el Derecho del Trabajo”, *Revista Temas Laborales*, 2016, núm. 132, pp. 73-121.

¹² En definitiva, los casos debidamente enumerados y las respectivas sentencias son los siguientes:

Caso 1. Primer Juzgado del Trabajo de Santiago (en adelante JT Primero de Santiago) de 22 de junio de 2011, T.239-2011.

Caso 2. Juzgado del Trabajo (en adelante JT), de Valparaíso, de 02 de septiembre de 2013, T.55-2013.

Caso 3. JT de Valparaíso, de 06 de septiembre de 2013, T.108-2013.

Caso 4. JT de Valparaíso, de 11 de agosto de 2015, T.35-2015.

Caso 5. JT de Puente Alto, de 20 de mayo de 2016, T.9-2016

Caso 6. JT Primero de Santiago, de 04 de junio de 2016, T.478-2016.

antecedentes en el marco de las relaciones laborales que existen en la actualidad en Chile.

A la vez, se ha analizado la respectiva doctrina judicial,¹³ y en algún caso también jurisprudencial,¹⁴ pronunciada en base a la controversia principal —la configuración de la diferencia objetiva— como a las demás que se han identificado en el estudio exploratorio, y que emanan de las sentencias pronunciadas sobre las mismas. Dicha doctrina se organiza en tres materias, cuyo estudio constituye cada uno de los objetivos específicos: (a) la configuración de la diferencia objetiva que fundamentaría el trato diferenciado y, consiguientemente, marginaría la discriminación; (b) la composición del sueldo y su presentación en la estructura de remuneraciones y (c) cuestiones procesales específicas, como son la definición de la presunción de indicios y del plazo para accionar.

Para alcanzar tales objetivos, además de la Introducción, este estudio se estructura en cinco secciones: la primera da cuenta de las particularidades de las partes y las bases jurídicas de la controversia por discriminación de remuneración, las tres siguientes sobre las controversias y respectivas doctrinas judiciales y, finalmente, en la quinta se presentan las observaciones generales que plantea el análisis realizado.

Caso 7. JT de Valparaíso, de 28 de julio de 2016, T.103-2016.

Caso 8. JT de San Bernardo, de 16 de agosto de 2017, T.16-2017.

Caso 9. JT Primero de Santiago, de 02 de julio de 2019, T.1.516-2018.

Caso 10. Juzgado de Letras y Garantía de Lota, en adelante SJLG Lota, de 16 de septiembre de 2019, T.6-2019.

Caso 11. JT de Valparaíso, de 05 de septiembre de 2019, T.67-2019.

Caso 12. JT Segundo de Santiago, de 21 de abril de 2020, T.1.218-2019.

¹³ Al efecto, se denomina doctrina judicial porque emana de las sentencias pronunciadas por juzgados, en este caso del Trabajo; a diferencia de la doctrina jurisprudencial, la que emana de las Cortes de Apelaciones, en adelante CA, y de la Corte Suprema, en adelante CS.

¹⁴ En cuanto en nueve de los procesos se ha recurrido de nulidad y, admitido dicho recurso, ha habido un pronunciamiento por parte de la respectiva CA y ninguno de los recursos ha sido acogido, aunque en dos de ellos se presentan específicos pronunciamientos. Además, también hay dos pronunciamientos de la CS, a través de los cuales se declaran inadmisibles los respectivos Recursos de Unificación de Jurisprudencia interpuestos (Sentencias cit. (n.12), Caso 4; Corte Suprema, 3 de marzo de 2016, Rol 21.383-2015; Sentencia cit. (n.12), Caso 8; Corte Suprema 06 de marzo de 2018, Rol 43.309-2017).

I. LOS ANTECEDENTES: LAS PARTICULARIDADES DE LAS PARTES Y LAS BASES JURÍDICAS DE LA CONTROVERSIA POR DISCRIMINACIÓN DE REMUNERACIÓN

Los procesos identificados presentan dos antecedentes a destacar: En primer lugar, las características que plantean las partes en el sistema de relaciones laborales. En segundo término, las bases jurídicas de la controversia planteada, es decir del derecho de no discriminación de remuneración por igual trabajo.

1.1. Particularidades de las partes en el sistema de relaciones laborales

Los casos presentados presentan rasgos específicos en razón de las partes de la controversia y, además, del rol que en ellas tiene la Inspección del Trabajo.

En efecto, los procesos han sido iniciados por la Inspección del Trabajo en su gran mayoría. Así, en nueve de los casos el proceso se inicia por la denuncia que efectúa la Inspección del Trabajo, la que, habiendo tomado conocimiento y efectuado la respectiva investigación, sostiene tener antecedentes de la vulneración del derecho fundamental de que se trata.¹⁵ En los otros tres casos, ha sido la trabajadora afectada quien directamente ha actuado ante los tribunales por discriminación salarial.

Por su parte, la entidad administrativa toma conocimiento de tal vulneración por el reclamo de la trabajadora afectada (en tres de los casos) o por el sindicato al que está afiliada la trabajadora (en los otros seis casos); además, en alguno de los supuestos, el sindicato ha actuado como tercero coadyuvante.¹⁶

El que sea la Inspección del Trabajo la que efectúa la denuncia presenta dos antecedentes procesales que deben considerarse. Primero, que dicha entidad ha realizado una investigación y que ha concluido en la existencia de antecedentes ciertos sobre dicha discriminación salarial,¹⁷ la

¹⁵ Debe recordarse que la acción de tutela de derechos fundamentales reconoce legitimidad activa a la Inspección del Trabajo para efectuar la respectiva denuncia y ser parte en la causa que se trate.

¹⁶ Tal como se presenta en: Cit. (n.12), Caso 5.

¹⁷ Si bien en este procedimiento de tutela el Tribunal podrá requerir un informe a la Inspección del Trabajo, en el supuesto de denuncia por parte de dicha entidad, esta deberá acompañarlo (artículo, 486, inciso quinto, CT).

que ha incluido la revisión de la documentación de la empresa en materia de relaciones laborales, dadas las facultades que tiene al efecto.¹⁸ Y segundo, que es una entidad especializada la que actúa en tribunales, toda vez que las inspecciones del trabajo cuentan con equipos interdisciplinarios que efectúan la investigación.¹⁹

La parte demandada ha sido mayoritariamente una gran empresa del sector privado. Así, en diez de los casos se trata de una empresa del sector privado y, a la vez, nueve de ellas son gran empresa, de acuerdo con la clasificación tradicional que distingue según su tamaño,²⁰ aunque debe observarse que no en todos estos procesos judiciales se plantea una declaración explícita sobre su tamaño, pero dadas las exigencias que se formulan sólo cabe tal conclusión.²¹ Asimismo, se presenta una empresa del sector público, la que también tiene el carácter de gran empresa²² y, además, una entidad de la Administración Municipal, la que, en vista de los antecedentes, debe alcanzar un tamaño a lo menos de mediano; en todo caso, la relación jurídica que se plantea en esta última es de carácter laboral, toda vez que se trata del sector de educación.²³

En definitiva, y en base a los antecedentes dados, los casos de controversias sobre discriminación por remuneraciones se presentan en la gran empresa, y sólo marginalmente en una pequeña.²⁴ Ciertamente que ello no permite concluir que dichos conflictos sociales y jurídicos se planteen únicamente en las primeras empresas, pero sí que habría un sustrato en el marco de las relaciones laborales que se presentan en estas empresas que explicaría la manifestación de tales controversias jurídicas. Al respecto se pueden presentar dos antecedentes. En primer lugar, la existencia de un sindicato que efectúa la denuncia ante la Inspección del Trabajo; y si bien se trata de un sindicato de empresa –dada la definición y la cultura legal

¹⁸ Tales facultades emanan en particular del Estatuto Orgánico de la Dirección del Trabajo, DFL 2 de 1967 del Ministerio de Trabajo.

¹⁹ Así lo establecen las sucesivas normas internas de la Dirección del Trabajo. Por todas, la Orden de Servicio N° 2 de 4 de febrero de 2010 y la Orden de Servicio N° 2 de 3 de marzo de 2017.

²⁰ Y que el ordenamiento jurídico laboral adopta para diversos efectos, como es entre otros el de la sanción por infracciones administrativas: Art. 505 bis, inciso segundo, CT, considerándose como gran empresa la de mayor tamaño, y esta es “*aquella que tuviese contratados 200 trabajadores o más*”.

²¹ Dada la exigencia referida a las empresas de más de 200 trabajadores (Art. 154, N° 6 del CT).

²² Sentencia cit. (n.12), Caso 1.

²³ Sentencia cit. (n.12), Caso 11.

²⁴ Sentencia cit. (n.12), Caso 3.

sobre la materia— es precisamente en la gran empresa en donde el sindicato tiene implantación en Chile.²⁵ Y en segundo lugar, que se trate precisamente de grandes empresas que permiten relaciones laborales formales y, por consiguiente, la posibilidad de manifestación de los conflictos sin un grave riesgo para la indemnidad de los trabajadores afectados.

1.2. Las bases jurídicas de la controversia por discriminación de remuneración

La controversia planteada está referida a si en el respectivo caso se configura una vulneración al derecho de igual remuneración por igual trabajo, fundada en la norma del Art. 62 bis CT, que establece la obligación del empresario de dar “cumplimiento al principio de igualdad de remuneraciones que presten un mismo trabajo...”; acción que debe ser presentada en sede judicial a través del procedimiento de tutela de derechos fundamentales en conformidad al mandato de la misma norma legal.

Pues bien, el derecho referido es el de no discriminación de remuneraciones entre mujeres y hombres. Sin embargo, el sistema jurídico chileno ha limitado este derecho a un ámbito menor que es el de “un mismo trabajo”, excluyendo el ámbito general de “trabajo de igual valor” que señala el Derecho Internacional, incluidos los tratados ratificados por el Estado de Chile²⁶ y diversos sistemas comparados.

Ciertamente que tras estos dos conceptos se plantean dos explicaciones frente a la discriminación de remuneraciones que afectan a las mujeres.²⁷ La primera, es que se trata de casos específicos que se deben resolver en su

²⁵ En efecto, la información disponible en esta materia en la Encuesta Laboral del 2014 (DIRECCIÓN DEL TRABAJO, *Encuesta Laboral de 2014: Informe de Resultados*, Edita Dirección del Trabajo, Santiago, 2015, p. 157 y siguientes). Al respecto, sólo en el 8,9% de las empresas existe sindicato. Teniendo una existencia minoritaria en la pequeña (2,9 % de ellas tiene sindicato) y en la mediana (20,5%); sin embargo, en el 65,3% de la gran empresa hay uno o más sindicatos (p. 158). Lo relevante es que además en la gran empresa, a lo menos, la mitad de los sindicatos existentes en ella afilian a 100 o más trabajadores.

²⁶ Estos son la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, CEDAW, de Naciones Unidas (1979) y el Convenio N° 100, sobre Igualdad de Remuneraciones, de la Organización Internacional del Trabajo, OIT, (1951).

²⁷ Por todos, véase CHICHA, Marie-Therese, *A comparative analysis of promoting pay equity: models and Impacts*, Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra, 2006, pp. 3-6. En el caso chileno, véase, ROJAS, Irene, “Los instrumentos jurídicos ante la discriminación remunerativa entre mujeres y hombres en Chile”, *Revista de Derecho (Valdivia)*, 2020, Vol. XXXIII - N° 2, pp. 145-151.

identidad, es decir a través de una concreta acción judicial. La segunda es que se trata de una discriminación sistémica que afecta a las mujeres, en general, y en el ámbito laboral, en particular, incluidas las remuneraciones,²⁸ presentándose al efecto diversas formas de discriminación, incluida la indirecta²⁹ generada por la infravaloración de los trabajos realizados principalmente por mujeres. Y es esta segunda explicación la que prevalece en la actualidad,³⁰ la discriminación retributiva presenta múltiples manifestaciones, por lo que se deben definir las diversas vías que establezcan una tutela global antidiscriminatoria, no limitándose a la acción judicial.

Pero bien, el sistema jurídico chileno se presenta en esta primera etapa, en cuanto sólo dispone de una acción de tutela frente a la discriminación remunerativa por un mismo trabajo.

En todo caso, esta acción se fundamenta en el derecho de no discriminación laboral, el que de acuerdo con la doctrina laboralista y en conformidad a la norma constitucional,³¹ *“asegura la plena vigencia del derecho a la igualdad de trato, prohibiendo toda exclusión o menoscabo en el trabajo, fundado en criterios distintos de la capacidad o idoneidad del trabajador para la ejecución de una labor o la prestación de un servicio determinado.”*³²

Sin embargo, el citado Art 62 bis CT, plantea que *“... no (serán) consideradas arbitrarias las diferencias objetivas en las remuneraciones que se funden, entre otras razones, en las capacidades, calificaciones, idoneidad, responsabilidad o productividad...”*, por consiguiente parece ampliar estas excepciones de discriminación. En todo caso, debe advertirse que esta definición fue objeto de discusión en el debate parlamentario, en cuanto originalmente el proyecto no lo contemplaba y fue una solución de

²⁸ Sobre ‘discriminación sistémica’, véase, por todos: SCHEPPARD, Collen, “Contester la discrimination systemique au Canada: Droit et changement organisationnel”, *La Revue des droits de l’homme*, 2018, pp. 48-61.

²⁹ La discriminación indirecta es la que afecta a un colectivo de personas, en este caso las trabajadoras, en base a la aplicación de un criterio supuestamente neutral. Sobre la materia, véase de CAAMAÑO, Eduardo, “La discriminación laboral indirecta”, *Revista de Derecho (Valdivia)*, 2001, Vol. XII, pp. 67-81.

³⁰ CHICHA, cit. (n. 27). pp. 3-6.

³¹ Art. 19, N° 16, inciso cuarto de la Constitución Política.

³² En este sentido, CAAMAÑO, Eduardo, “La tutela al derecho de no discriminación por razón de sexo durante la vigencia de la relación laboral”, *Revista de Derecho (Valdivia)*, 2001, Vol. XIV, N°1, pp. 25-41. En sentido similar, GAMONAL, Sergio, y GUIDI, Caterina, *La tutela de derechos fundamentales en el Derecho del trabajo*, DER, Santiago, 2020, pp. 99-102.

consenso que se generó en la Comisión de Trabajo del Senado.³³

Al efecto, más allá de las diversas observaciones planteadas en la discusión pública, la doctrina ius laboralista sólo excepcionalmente se ha pronunciado sobre la materia, ya sea criticando esta referencia³⁴ o planteando que la diferencia de trato sospechosa en el ámbito de las remuneraciones debe resolverse en base a la aplicación de principio de proporcionalidad entre el derecho de no discriminación del trabajador y el derecho empresarial que corresponda.³⁵

En todo caso, en las causas presentadas ante tribunales la Ley N° 20.348 plantea un particular espacio en las respectivas fundamentaciones jurídicas de las partes. En efecto, la denunciante basa su acción en la vulneración del derecho de igual remuneración que reconoce el ordenamiento jurídico; esto es, la vulneración del principio de igualdad y del derecho de no discriminación, el que se establece tanto en el texto constitucional y en los tratados internacionales como en el Derecho del Trabajo, particularmente en el Art. 2 del CT y en el citado Art. 62 bis del mismo texto legal. Mientras que la parte denunciada fundamenta la diferencia de retribución en la aplicación de una diferencia objetiva establecida en dicho texto normativo —“...las capacidades, calificaciones, idoneidad, responsabilidad o productividad”— y en la argumentación sobre el contenido de dicha diferencia dada en la discusión parlamentaria.³⁶

Ciertamente que, más allá de los intereses que se representan en los respectivos procesos, debe considerarse que el objeto del debate es un derecho de carácter fundamental y que el ordenamiento jurídico es uno sólo, por lo que debe efectuarse una interpretación sistemática del mismo.

Por consiguiente, corresponde analizar cuál es el alcance que la doctrina judicial ha otorgado a las “diferencias objetivas” que legitimarían un trato

³³ En efecto, en la Historia de la Ley N° 20.348, en el marco del Segundo Informe de la Comisión de Trabajo del Senado, se planteó este debate (Biblioteca del Congreso Nacional, *Historia de la Ley N° 20.348*, https://www.bcn.cl/historiadelailey/fileadmin/file_ley/4732/HLD_4732_37a6259cc0c1dae299a7866489dff0bd.pdf, consultada: 20 de agosto de 2020, pp.: 117-149).

³⁴ En este sentido, GAMONAL y GUIDI, cit. (n. 32), pp:102-103 y ROJAS, cit. (n.27), pp:153-158.

³⁵ UGARTE, Jose Luis, *El derecho a la no discriminación en el trabajo*, Thomson Reuters, Santiago, 2013, pp:50-55.

³⁶ Así, en varios de los casos —como son, a vía de ejemplo, el Caso 6, el Caso 7 y el Caso 8— se efectúa cita literal de los argumentos, muchos de los cuales constituyen supuestos de lo que debería considerarse como diferencia objetiva.

diferenciado respecto de las remuneraciones entre mujeres y hombres que realizan un mismo trabajo.

II. LAS DIFERENCIAS OBJETIVAS QUE FUNDAMENTARÍAN EL TRATO DIFERENCIADO

Son varias las interrogantes que plantean las “diferencias objetivas”, en cuanto constituyendo fundamento de diferencias de remuneración se las excluye de la calidad de arbitrarias. Para este análisis, se ha sistematizado la doctrina judicial a partir de la respuesta a dos cuestiones: (1) cuáles son los supuestos que se han presentado y (2) cuáles son las exigencias para su aplicación. Ambas se analizan a continuación.

2.1. Los supuestos de diferencias objetivas

Más allá de los antecedentes generales de cada uno de los casos, se requieren que la diferencia sea objetiva, es decir, que se constituya en base a un elemento que racionalmente permita ser valorado y que, además, legitime una remuneración mayor. Estos supuestos permiten su ordenación en dos categorías: primero, un especial mérito que ostenta el trabajador beneficiado, como es la certificación de estudios y, segundo, la calificación obtenida en base a un criterio sujeto a medición; sin perjuicio de que también se agregarían otros supuestos, los que constituirían una mixtura de los antes señalados, pudiéndose incorporar a cualquiera de las dos categorías.³⁷ Por lo demás, cada una de estas categorías incorpora diversos supuestos, los que en los casos analizados concurren individual o conjuntamente:

(i) La definición de un especial mérito.

Esta categoría plantea los supuestos de mérito en razón de una condición obtenida con independencia de la labor que se desempeña en el actual puesto de trabajo, por lo que sólo son atribuibles a los trabajadores que lo tienen. En todo caso, en este análisis dicho elemento interviene para

³⁷ En el Caso 2, es el supuesto de “blindaje del trabajador a fin de que no se vaya con la competencia”, supuesto que es de contenido complejo y que pareciera incorporar un especial mérito como muy buenas calificaciones. Sentencia cit. (n.12), Caso 2.

definir la fluctuación de la remuneración y no como requisito para acceder a un puesto de trabajo, aunque este último punto también se incorpora a la discusión, como es en el Caso 10.³⁸

En esta primera categoría se incorpora el nivel de conocimiento reconocido a través de una certificación o título o grado, sea técnico, profesional o académico. Son diversos los casos en que se discute la incidencia que tienen en el valor de la remuneración la certificación del conocimiento o el grado técnico, profesional o académico. Un supuesto está referido al grado académico, tal como se presenta al interior de un establecimiento educacional; sin embargo, la discusión se plantea a la ponderación que este tiene y que su aplicación sólo beneficia a los hombres. En efecto, en el Caso 9 y dentro de una misma disciplina de enseñanza —lenguaje— y con una antigüedad similar —que es de seis años—, el trabajador tiene una remuneración superior en 97% y ello por tener el grado de magíster,³⁹ el que fue obtenido después de la contratación. Al efecto, la sentencia concluye en que no se configura la discriminación arbitraria “... pues la diferencia salarial de ambos docentes se debe a su calificación profesional —circunstancia objetiva y acreditable—”. Sin embargo, en la misma sentencia del Caso 9 no se considera el grado de magíster cuando este lo posee una trabajadora. En efecto, otra discriminación que se alega es la planteada en otra disciplina de enseñanza —ciencias— en la que las dos trabajadoras tienen grado de magíster y no así el trabajador,⁴⁰ además de que ambas ingresaron antes que el trabajador.⁴¹ Sin embargo, al resolverse el caso sólo se considera el factor que favorece al trabajador y que es el de la trayectoria, aunque en este caso la remuneración de este último sólo es levemente superior al de las trabajadoras: 14,5 % en uno de los casos y 6,0% en el otro.⁴²

³⁸ Sentencia cit. (n.12), Caso 10.

³⁹ En este caso, la comparación se efectúa en razón del valor hora de trabajo; la remuneración de la trabajadora asciende a \$43.243 y el del trabajador, a \$ 84.833; es decir, esta última es 97% mayor.

⁴⁰ Tal como se expone en el Considerando Séptimo, letra c, de la Sentencia cit. (n.12), Caso 9.

⁴¹ Las trabajadoras ingresaron el año 2013 y el trabajador el 2015.

⁴² Cabe señalar que esta sentencia no fue objeto de recurso de nulidad. A la vez, se señala en la misma sentencia que los respectivos profesores que perciben una mayor remuneración, sea por grado académico como por trayectoria, han renunciado voluntariamente a partir de una misma fecha: el 1 de marzo de 2019.

Asimismo, en el Caso 1⁴³ se acredita que tanto la trabajadora como el trabajador tienen el mismo cargo en una empresa formal —supervisor de sucursal bancaria—; sin embargo, se presenta una diferencia de remuneraciones que asciende al 88% a favor del trabajador.⁴⁴ La sentencia acoge los argumentos de la demandada referida a que esta diferencia se explica por la trayectoria del trabajador, particularmente su contrato previo de una jerarquía exclusiva y que fue eliminado en una reorganización de la empresa, además del grado profesional de carácter universitario, el que no tiene la trabajadora, criterios que son avalados por la Corte de Apelaciones que conoce del respectivo recurso de nulidad.⁴⁵

En esta primera categoría también se incorpora el supuesto de la trayectoria laboral. Con esta denominación se hace referencia a la mayor valoración o calidad del anterior puesto de trabajo y, también, a las mejores remuneraciones obtenidas con anterioridad al actual puesto de trabajo, lo que constituiría el fundamento de la mayor remuneración en el presente trabajo. Dicha trayectoria puede ser tanto al interior de la actual empresa como en otra distinta.

En el marco de la trayectoria al interior de la empresa se presenta el Caso 6, que presenta el supuesto de realización de un mismo trabajo⁴⁶ pero que plantea una diferencia de remuneraciones en base al sueldo, que asciende a 16,8%.⁴⁷ Al respecto, la sentencia acoge como diferencia objetiva el hecho de que, a la fecha de asumir sus ocupaciones, “ambos trabajadores tenían cargos distintos, con diferentes grados de responsabilidad y sueldos distintos”; y se concluye tras este razonamiento: “... no siendo posible, al amparo de la legislación laboral, que este trabajador por el hecho de cambiar de función fuera objeto de una disminución de remuneraciones”.⁴⁸ La Corte que conoce de este caso reitera el criterio de la trayectoria al interior de la empresa, y agrega una especial valoración de los puestos de trabajos: el trabajador “... ejercía labores que requerían cualificaciones especiales y eran de mayor responsabilidad, ya que cumplía labores de seguridad...”,

⁴³ Sentencia cit. (n.12), Caso 1.

⁴⁴ Esta diferencia se manifiesta tanto respecto del sueldo como de la remuneración total, toda vez que esta última integra también una gratificación, y que asciende al 25% del total.

⁴⁵ CA de Santiago, 10 de enero de 2012, Rol 1682-2012, Considerando Quinto.

⁴⁶ La labor de “Primer Ayudante de Recepción” en un área de supermercado.

⁴⁷ Sentencia cit. (n. 12), Caso 6, Considerando Sexto.

⁴⁸ Ídem.

mientras que la trabajadora, “había ejercido labores de reponedora, cargo que tiene responsabilidad y sueldo base inferiores”.⁴⁹

En la hipótesis de la trayectoria obtenida fuera de la empresa se presenta el caso 9, el que está referido a un establecimiento educacional, reconociéndose como diferencia objetiva que favorece al trabajador la experiencia “*en un cargo académico de técnico de educación médica en una Escuela de Medicina...*”;⁵⁰ por lo que el trabajador obtiene una remuneración superior entre 6% y 14% respecto de las trabajadoras.

En todo caso, debe observarse que es discutible este supuesto sea definido en base a una racional valoración, toda vez que al referirse a puestos de trabajo anteriores se pueden encubrir supuestos de discriminación indirecta, como es la mayor valoración de los puestos de trabajo masculinos respecto de los femeninos.

(ii) La calificación obtenida en base a un criterio sujeto a medición.

Si bien son diversos los criterios que se incorporan en esta categoría de diferencia objetiva —tales como son la idoneidad, la productividad, la contribución o la evaluación de desempeño— todos ellos implican una valoración de un criterio en base al resultado positivo de su medición, ya sea del tiempo transcurrido, del desempeño laboral o del resultado del trabajo; así, en esta categoría se incluyen los supuestos de la antigüedad y los derivados de las calificaciones por desempeño y resultados obtenidos al interior de la empresa.

Si bien, en general se acepta este criterio sujeto a medición como supuesto de “diferencia objetiva” y que permitiría diversas remuneraciones por un mismo trabajo, el debate judicial está referido a su justificación, respecto de la existencia del criterio y de su instrumento de medición y del conocimiento que tengan los trabajadores de tal criterio, de su aplicación y del resultado de su medición.

Dado que esta exigencia de justificación se plantea respecto de los supuestos de las dos categorías de diferencias objetivas, al menos en lo que respecta a la acreditación de existencia del criterio, de su aplicación y del conocimiento que de estos tienen los trabajadores —debiéndose sumar el de su medición respecto de los supuestos de la segunda categoría— su análisis se efectúa a continuación, en el marco de la justificación y ponderación

⁴⁹ CA de Santiago, 28 de julio de 2016, Rol 1.228-2016.

⁵⁰ Sentencia cit. (n. 12), Caso 9, Considerando Décimo.

como medida adoptada en el marco de la relación laboral.

2.2. *Las exigencias para su aplicación: justificación y proporcionalidad*

Si bien el Art. 62 bis del CT plantea que no serán consideradas arbitrarias las diferencias objetivas, el sistema jurídico exige que estas deben estar justificadas y ser proporcionales ante la discriminación, tal como establece el Art. 493 del CT. Así, en la sentencia del Caso 12, el Tribunal estima “*que la demandada no ha logrado acreditar la justificación y proporcionalidad de las medidas adoptadas respecto de la actora*” (Considerando Noveno).⁵¹ Por consiguiente, corresponde analizar cada uno de estos elementos; es decir, el de la justificación y el de la proporcionalidad.

i. Respecto de la justificación del supuesto, además de la exigencia de su objetividad —en cuanto debe definirse en base a un criterio que racionalmente permita ser valorado y que legitima una remuneración mayor—, correspondería al empleador acreditar la existencia de dicha diferencia objetiva. Y el debate de su existencia comprende tanto su procedencia formal y que haya sido generada con anterioridad a la controversia, como que sea conocida por los trabajadores y efectivamente aplicada; esto es, su existencia requiere una formalización de dicha “diferencia objetiva”, de su efectiva aplicación y del conocimiento que los trabajadores tienen de ella en la comunidad laboral que se trata. Por lo demás, es cierto que esta diferencia objetiva debería estar incorporada en la estructura de remuneraciones, la que en Chile es definida casi en su totalidad por la dirección de la empresa, tal como se analiza más adelante.⁵²

En los diversos casos judiciales analizados, la “diferencia objetiva” es presentada por la parte demandada durante el juicio y no se entregan antecedentes de que aquella haya sido conocida por el grueso de los trabajadores con anterioridad a dicha presentación, en circunstancias de que en la mayoría de los casos estudiados hay un sindicato tras la denuncia sobre discriminación de remuneraciones.

Y el debate sobre la existencia de esta “diferencia objetiva” se ha presentado respecto del segundo criterio, es decir de un supuesto medible, toda vez que la acreditación de los de “especial mérito personal” se ha

⁵¹ Sentencia cit. (n.12), Caso 12.

⁵² Véase infra, Sección 3.1.

limitado a constatar su verificación, sin plantearse las demás exigencias señaladas —que se hayan establecido con anterioridad y que sean conocidas y aplicadas—, pareciendo asumir el tribunal que la sola constatación es requisito suficiente para su existencia.

Así las cosas, dicha exigencia de acreditación de existencia de la “diferencia objetiva” sólo se verifica con los supuestos que plantean una calificación de un criterio medible.

Al respecto, se presentan dos doctrinas respecto de su aceptación judicial como “diferencia objetiva”: La primera exige que la acreditación de existencia del supuesto —es decir, su constatación, su conocimiento y su aplicación— permita una explicación racional de la diferencia de remuneraciones, por lo que si no se cumplen esta es rechazada, tal como sucede en el Caso 2.⁵³ Así también en el Caso 8, aunque la demandada justifica la diferencia de las remuneraciones en los instrumentos que existen y que se aplicarían al efecto, tal cual es la Banda Salarial, la que a su vez se fundamenta en “la política de Compensación de la empresa y en la Política de Movilidad”; sin embargo, se rechazan esos instrumentos como justificativos de la diferencia de remuneraciones que está concentrada en el sueldo: de una parte, porque la banda salarial no es conocida por los trabajadores toda vez que se trata de un documento confidencial, y, por otra, porque los criterios alegados en la controversia judicial, tal cual son la antigüedad y la experiencia, no son considerados en tales instrumentos.⁵⁴

En una perspectiva parecida se plantea el Caso 12, en cuanto si bien la demandada alega una política de remuneraciones al interior de la empresa, el respectivo instrumento “... sólo es conocido por el gerente y sólo algunos altos cargos”;⁵⁵ además de que la antigüedad y calificación alegadas a fin de explicar la diferencia de remuneraciones no son acreditadas, ya que las trabajadoras afectadas y sus pares tienen un mismo cargo y las diferencias son independientes de la antigüedad,⁵⁶ y, por último, respecto de la evaluación efectuada sólo se acompañó la documentación de un año y esta era la misma para todos los trabajadores, “*en lo esperado*”, salvo un caso que plantea

⁵³ Sentencia cit. (n. 12), Caso 2, Considerando Décimo Séptimo.

⁵⁴ Como señala la Sentencia cit. (n.12), Caso 8, Considerando Décimo Quinto.

⁵⁵ Sentencia cit. (n.12), Caso 12, Considerando Noveno.

⁵⁶ Sentencia cit. (n.12), Caso 12, Considerando Noveno, letra e.

“sobre lo esperado”.⁵⁷

La segunda doctrina relativiza el conocimiento que deben tener los trabajadores de los instrumentos y de su aplicación. Así, la sentencia del Caso 7,⁵⁸ concluye en base a “la prueba documental y testifical rendida por la parte denunciada” en la acreditación del instrumento de evaluación que explicaría la diferencia de remuneración por un mismo trabajo.⁵⁹ No obstante, en el proceso no se acredita el conocimiento que deberían tener los trabajadores de dicho instrumento y de su aplicación, toda vez que los documentos acompañados en esta materia son un “Power Point explicativo de la evaluación” y “Resultados de la evaluación individual”,⁶⁰ y sobre la testimonial rendida se plantea que hay una política pero no es claro que haya un documento sobre la materia.⁶¹

ii. La exigencia de su proporcionalidad. El juicio de proporcionalidad constituye el segundo ejercicio a efectuar en la aplicación de la diferencia objetiva, pero este juicio está referido a un aspecto limitado: si el valor que se otorga a la “diferencia objetiva” es proporcional a la cuantía de la remuneración del trabajo realizado en una unidad de tiempo.

En los casos analizados se constata que no se efectúa tal valoración de la diferencia objetiva respecto de la remuneración por trabajo realizado y tampoco tal ejercicio es exigido por el tribunal.⁶² En efecto, en los casos en que se ha rechazado la acción de tutela en base a la verificación de “diferencias objetivas” —y que responde a supuestos de ‘especial mérito’—, particularmente cuando responde a certificaciones o grados de conocimientos, la valoración que se hace de las mismas es cercana al valor de la prestación de servicios en una jornada similar de trabajo; es decir, que significa el 100% de la remuneración de esta última.

En dichos casos no se alega ninguna fundamentación del porcentaje y tampoco se plantea un cuestionamiento desde el tribunal, ello en

⁵⁷ Sentencia cit. (n.12), Caso 12, Considerando Noveno, letra f.

⁵⁸ Sentencia que rechaza la acción fundada en que no se ha acreditado la discriminación.

⁵⁹ Sentencia cit. (n.12), Caso 7, Considerando Noveno.

⁶⁰ Documentos 12 y 13, acompañados por la parte denunciada (Sentencia cit. (n.12), Caso 7, Considerando Octavo)

⁶¹ Así se plantea en el Considerando Octavo, en el marco de la prueba testimonial de la Jefe Regional de Recursos Humanos.

⁶² Porque en los casos que la ha sido planteada por el tribunal, ha rechazado la configuración de una “diferencia objetiva”, tal como se plantea en la Sentencia cit. (n. 12), Caso 12.

circunstancias de que cada uno de estos elementos de diferencias objetivas constituyen uno de los factores para la determinación de la valoración del trabajo, tal como muestra la literatura especializada sobre esta materia.⁶³ Tal como vemos en el Caso 1, la parte demandante recurre de nulidad por infracción sustancial a derechos y garantías en cuanto⁶⁴ “ninguna de las justificaciones de la sentencia guarda proporción ni con la magnitud ni con la diferencia de remuneración”.⁶⁵ Pues bien, particular es la fundamentación que plantea la Corte respecto de la valoración del título profesional, en atención a que este no era requerido para ejercer el cargo: “Debe ser considerado un factor, un ítem, un plus, y que realmente es una justificación de esa diferencia de remuneración. Es como la experiencia indica que se dan las cosas en la vida laboral”.⁶⁶

2.3. *Las interrogantes sobre la definición judicial de las diferencias objetivas*

Las respuestas antes planteadas generan a su vez otras interrogantes, tal como es si el ejercicio efectuado a través de las sentencias plantea o no un juicio de proporcionalidad, como lo ha planteado un sector de la doctrina⁶⁷ —lo que resulta discutible, en cuanto el análisis judicial no ha requerido una confrontación entre el derecho de no discriminación del trabajador y el de propiedad del empresario manifestado en su potestad de definición de la estructura de remuneraciones—,⁶⁸ o si la Ley N° 20.348 abrió los supuestos de exclusión de trato discriminatorio. Respecto de este último

⁶³ Así, en la literatura de la Organización Internacional del Trabajo, precisamente en la referida a la “Promoción de la Igualdad Salarial por medio de la evaluación no sexista de los empleos” (CHICHA, Marie Therese, *Promoción de la Igualdad Salarial por medio de la evaluación no sexista de los empleos: Guía Detallada*, Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra, 2008, p. 71 y siguientes), son cuatro los factores que concurren a definir el valor de un puesto de trabajo: calificaciones, responsabilidades, esfuerzos y condiciones de trabajo; además, cada uno de estos factores se divide en subfactores, y el de conocimientos profesionales es uno de ellos.

⁶⁴ Como bien sintetiza la CA de Santiago de 10 de enero de 2012, Rol 1.682-2012, Considerando Primero.

⁶⁵ Recuérdese que, en este caso, tanto la trabajadora como el trabajador realizan la misma labor en una empresa formal; el supervisor de sucursal bancaria, sin embargo, presenta una diferencia remuneracional que asciende al 88% a favor del trabajador.

⁶⁶ CA de Santiago de 10 de enero de 2012, Rol 1.682-2012, Considerando Quinto.

⁶⁷ Como señala UGARTE, cit. (n. 35), p.42: “el principio de proporcionalidad implica la realización de tres juicios o subprincipios, “... el de la idoneidad, el de la necesidad y el de la proporcionalidad, en su sentido estricto”.

⁶⁸ Véase *infra* 3.1.

tema los tribunales no se han pronunciado, en cuanto la exigencia sólo plantea que la diferencia objetiva debe ser constituida en base a un elemento que racionalmente permita ser valorado. En todo caso, esta exigencia está más cerca de la idoneidad y calificación planteada originalmente por la Constitución que el amplio concepto de diferencias objetivas definidas por la Ley N° 20.348.

III. EL SUELDO Y LA ESTRUCTURA DE REMUNERACIONES

En todos los casos judiciales analizados, la remuneración por diferencias objetivas entre mujeres y hombres se plantea al interior de una misma categoría de remuneración y esta es la del sueldo, ya que, de acuerdo con lo señalado por las empresas, la retribución por la diferencia objetiva sería parte de aquel; asimismo, en todos los casos se evidencia el desconocimiento de los trabajadores de esta diferencia objetiva y su respectiva retribución. Por consiguiente, son dos las interrogantes que se presentan en esta materia: De una parte, ¿cómo se define la estructura de remuneraciones en el sistema de relaciones laborales chileno y cuál es la participación o la información que tienen los trabajadores de ella? De la otra, ¿procede que la remuneración por diferencias objetivas sea agregada al sueldo?

3.1. La estructura de remuneraciones y el acceso a la información por parte de los trabajadores

La organización del sistema de remuneraciones, es decir su estructura, se define al interior de cada empresa por la dirección de la misma, la que tiene amplia libertad para su determinación, respetando en todo caso la base normativa tributaria, administrativa y laboral, según corresponda. Así se presenta en las empresas del sector privado y público, las que definen dicha estructura y, en particular, no están obligadas a establecer un sistema de clasificación profesional, salvo la obligación de las empresas de más de 200 trabajadores, pero que sólo está referida a un registro que consigne los diversos cargos o funciones en la empresa y sus características esenciales. En lo que respecta a la Administración Pública, se presenta un sistema de remuneraciones definido en razón de las normas específicas de la

administración pública y municipal, en el que se impone además la relevante obligación de transparencia sobre la materia, establecida por la Ley 20.285, en cuanto debe publicarse la nómina del personal a planta, a contrata y a honorarios “... con las respectivas remuneraciones”.⁶⁹ Sin embargo, más allá de su publicación, es opaco el sistema de remuneraciones en razón de las categorías que lo integran tanto de los trabajadores a contrata como a honorarios.⁷⁰

En el ámbito de las empresas del sector privado y también público, es donde se presenta el mayor desconocimiento de las estructuras de sus remuneraciones, particularmente desde la misma comunidad laboral que se rige por ellas, dada la falta de acceso a dicha información. En efecto, las bases institucionales sólo son de carácter general, en cuanto constituyen definiciones legales sobre algunos de los diversos tipos de remuneraciones; entre ellos, los que tienen un régimen jurídico de obligatoriedad —tal como son el sueldo y la gratificación—. Además, existen normas de garantía del ingreso mínimo mensual y de protección de las remuneraciones en general.⁷¹

En todo caso, la definición y conocimiento de la estructura de remuneraciones de las empresas deberían ser integrados con dos instrumentos que permitirían alguna intervención de la comunidad laboral, y estos son el de la negociación colectiva y el del derecho de información que asiste a los sindicatos. Sin embargo, ambos instrumentos operan limitadamente. En efecto, la negociación colectiva legal⁷² se ha desarrollado en el ámbito de la empresa por una específica imposición legal, y en tal ámbito se plantea un bajo desarrollo.⁷³ Además, la intervención o participación en la estructura de las remuneraciones no es materia de negociación colectiva, dada su exclusión legal (Art. 306, inciso cuarto, CT), aunque se presentan excepciones en algunas empresas públicas.

⁶⁹ Ley N° 20.285, de 2008, Título III.

⁷⁰ En efecto, el monto de las remuneraciones se define en razón del grado que tenga el funcionario como personal a planta, lo que no rige para el personal a contrata y menos aún para el personal contratado por honorarios.

⁷¹ Es decir, el Capítulo VI del Libro I del CT.

⁷² Porque se debe reconocer otra vía de negociación colectiva y que es de carácter general, la que se reconduce por fuera del marco definido por la ley laboral.

⁷³ Aunque en esta materia los datos sólo constituyen estimaciones, tal como sostienen DURÁN y GAMONAL, al año 2015, y en la perspectiva más optimista, sería de 18,9 % y, en la más pesimista, de 9,1%. DURÁN, Gonzalo y GAMONAL, Sergio, “La opacidad de las cifras: la cobertura de la negociación colectiva”, *Revista Derecho y Crítica Social*, 2019, 5 (1-2), pp. 22 y 23.

El segundo instrumento se define en base al derecho de información del sindicato a materias financieras específicas de la empresa, la que sólo se estableció a partir del Año 2017,⁷⁴ entre las que se cuentan las remuneraciones, pero sólo en la mediana y la gran empresa. Al efecto, se plantean dos vías, pero ambas son limitadas al efecto de conocer tanto la existencia de “diferencias objetivas” de remuneraciones por un mismo trabajo como de su concreta aplicación. En definitiva, la información únicamente está restringida a la remuneración de los trabajadores y en razón de los cargos y funciones, y ello dependiendo del tamaño de la empresa, pero no de la definición y aplicación del criterio diferenciador que constituye la diferencia objetiva.

Precisamente, los casos analizados plantean la falta de acceso a la estructura y el monto de las remuneraciones, ya no sólo por parte de la trabajadora involucrada por el supuesto de discriminación salarial, sino que también por el mismo sindicato, el que sólo dispone de información general. Tal vez por ello mismo la estrategia ha sido la denuncia ante la Inspección del Trabajo, la que sí tiene las facultades para efectuar la respectiva fiscalización al interior de las empresas.

3.2. El sueldo y su contenido

La discusión sobre esta categoría de remuneración, y que precisamente han evidenciado los procesos judiciales sobre el derecho de igual remuneración por igual trabajo, es el de su contenido; en cuanto las empresas sumarian al sueldo el monto atribuible al de las diferencias objetivas. Es decir, considerando que el sueldo es una remuneración fija, no se efectúa la distinción de las partes que lo integran: de una parte, la contraprestación fija por el trabajo efectuado en una unidad de tiempo determinada, y, de la otra, las demás contraprestaciones fijas por el trabajo realizado o, como también se denominan en sistemas comparados, “los complementos salariales”, en los que se incluyen los definidos en función de circunstancias relativas a las condiciones personales del trabajador.⁷⁵ Y la consiguiente interrogante es si el ordenamiento jurídico chileno debe o no

⁷⁴ Se estableció a partir de 2017, con ocasión de la entrada en vigencia de la Ley N° 20.940, de 2016, sobre reforma de la negociación colectiva.

⁷⁵ Por todos, el sistema español, tal como lo establece en el artículo 26.3 del Estatuto de los Trabajadores Real Decreto Ley 2, 2005, independientemente de la denominación que se le otorgue a esta forma de remuneración, en cuanto lo llama salario.

hacer tal distinción y, consiguientemente, dónde corresponde efectuar dicha imputación de remuneración por “diferencias objetivas”.

Al efecto, el ordenamiento jurídico chileno establece una definición del sueldo —la que, debe recordarse, fue modificada por la Ley N°20.281, de 2008— y señala: “*Sueldo o sueldo base, que es el estipendio obligatorio y fijo en dinero pagado por períodos iguales, determinados en el contrato que recibe el trabajador por la prestación de sus servicios en una jornada ordinaria de trabajo*” (Art. 42.1 del CT). Pues bien, hasta la dictación de la citada Ley N°20.281 se planteaban argumentos para ambas posiciones; sin embargo, dado el actual régimen jurídico, necesariamente debe distinguirse y separar del sueldo base los respectivos complementos.

Así, hasta el año 2008 la doctrina tradicional no distinguía los diversos contenidos del sueldo, sino que se remitía a todas las retribuciones que tuviesen el carácter de fijas, sumando al efecto tanto la contraprestación por el trabajo realizado en una jornada determinada, como los complementos o mejoramientos debidos a condiciones personales del trabajador. Así lo planteaba la doctrina reiterada de la Dirección del Trabajo a través de sus dictámenes, identificando todas las remuneraciones fijas, periódicas y en dinero con el sueldo,⁷⁶ con independencia de la denominación que le dieran las partes del contrato; posición que era avalada por la doctrina científica,⁷⁷ aunque aisladamente tal tesis tuvo detractores, en cuanto también se afirmó que esta remuneración debe definirse en razón del tiempo de la prestación de servicios.⁷⁸

No obstante, dicha concepción de sueldo debiera entenderse superada dados los fundamentos y el nuevo régimen jurídico establecido por la Ley N°20.281 referida a “salarios bases”, en cuanto el sueldo corresponde a la remuneración por el trabajo realizado en una extensión de tiempo determinado, estableciéndose al efecto que esta es de carácter obligatorio y de un monto mínimo por una jornada ordinaria de trabajo, el equivalente a un ingreso mínimo mensual (Art., 44. Inciso tercero, CT). En efecto, como se señaló en el Mensaje al Proyecto de Ley que originó dicho cambio

⁷⁶ Así, por todos, Dictamen 7143/340 de 30 de diciembre de 1996.

⁷⁷ En este sentido THAYER, William; NOVOA, Patricio, *Manual de Derecho del Trabajo*, Ed. Jurídica de Chile, 1998, Tercera edición, p. 322.

⁷⁸ Así, MACCHIARELLO, Guido, *Derecho del Trabajo*, Fondo de Cultura Económica, Santiago de Chile, 1986, Tomo I, p. 372.

normativo, se pretende que el sistema jurídico garantice una remuneración mínima por una jornada ordinaria de trabajo.⁷⁹

En todo caso, la interpretación posterior que ha efectuado la Dirección del Trabajo no es clara para concluir en los diversos componentes del sueldo. Es cierto que en un primer período identificó el sueldo con la remuneración fija por el trabajo realizado en una extensión de tiempo determinada, o como ha señalado "...el nuevo concepto de sueldo base establecido por el legislador constituye un piso remuneracional para el trabajador por el cumplimiento de una jornada ordinaria de trabajo...";⁸⁰ sin embargo, dicha doctrina no desagregó los diversos componentes del sueldo. Más adelante, y bajo una nueva administración de la Dirección del Trabajo, se especificó que se incorporan en el sueldo todas las remuneraciones fijas, como son a vía de ejemplo "*una asignación de experiencia y/o de antigüedad*".⁸¹

Precisamente, este debate ha estado presente en las controversias que se analizan. Tal como en el Caso 7, en el respectivo recurso de nulidad se alega la "errónea calificación jurídica de los hechos" en cuanto la remuneración por evaluación no debe corresponder al sueldo,⁸² el que no es acogido. No obstante, en la sentencia del Caso 8 se acoge la tesis contraria, en cuanto, dada la definición legal del concepto y de que este "no podrá ser inferior al ingreso mínimo mensual", excluye factores como la antigüedad, experiencia, productividad, "... pues se trata del núcleo duro e invariable de la remuneración, asociado, esencial, necesaria y únicamente a la función prestada...".⁸³

En todo caso, más allá de la discusión doctrinal antes planteada, ciertamente que este es un tema que urge una solución; entre otras causas, por la necesaria transparencia del sistema de remuneraciones y, desde luego,

⁷⁹ Biblioteca del Congreso Nacional, *Historia de la Ley N° 20.281*, <https://www.bcn.cl/historiadelaley/nc/lista-de-resultado-de-busqueda/Ley%2020.281/>, consultada: 10 de agosto de 2020.

⁸⁰ Dirección del Trabajo, 25 de julio de 2008, Dictamen 3152/063.

⁸¹ Dirección del Trabajo, 17 de agosto de 2010, Dictamen 3662/053.

⁸² En dicho caso, dos trabajadoras son remuneradas con un monto menor que el trabajador, en circunstancias de que realizan una misma faena y en una jornada de trabajo similar. La empresa argumenta que dicha diferencia es por mejor evaluación del trabajador, lo que se imputa al sueldo. Sentencia cit. (n.12), Caso 7.

⁸³ Sentencia cit. (n.12), Caso 8, Considerando Décimo Tercero.

^cabe señalar que la respectiva sentencia de nulidad (CA de Santiago de 23 de octubre de 2017, Rol 367-2017, Considerando Décimo Sexto) no compartió esta doctrina; aunque no acogió la respectiva petición del recurso de nulidad, toda vez que la errónea interpretación de la norma no influye sustantivamente en el fallo.

para garantizar a lo menos el derecho de igual remuneración por igual trabajo.

IV. LA DIVERSIDAD Y UNIFORMIDAD DE DOCTRINAS EN CUESTIONES PROCESALES

Además de las materias generales que se discuten —las diferencias objetivas y el sueldo en la estructura de remuneraciones— y más allá de específicas discusiones, en los respectivos procesos se presentan dos materias objeto de controversia: la configuración de indicios de discriminación y el plazo de caducidad de la acción.

4.1. La configuración de indicios de discriminación en base a la disparidad de remuneraciones

Como es sabido, y al igual como lo hacen diversos sistemas,⁸⁴ el ordenamiento jurídico laboral chileno establece una rebaja de la carga de la prueba para el denunciante en el procedimiento de tutela de derechos fundamentales, en cuanto si “... de los antecedentes aportados por la parte denunciante resulten indicios suficientes de que se ha producido la lesión de derechos fundamentales, corresponderá al denunciado explicar los fundamentos de las medidas adoptadas y de su proporcionalidad” (Art. 493, CT).⁸⁵

Pues bien, dado el antecedente que se presenta en los casos analizados referido a la diferencia de remuneraciones por un mismo trabajo —y habiéndose superado en los respectivos procesos la discusión sobre si se trata o no de un mismo trabajo—,⁸⁶ se discute precisamente si la sola

⁸⁴ Como es en especial en la Directiva 78 del 2000 de la Unión Europea, de 27 de noviembre del 2000, sobre “... la igualdad de trato en el empleo y la ocupación”, la que precisamente establece dicha norma en su artículo 10.

⁸⁵ Sobre los fundamentos y los alcances de esta norma, véase UGARTE, José Luis, *Tutela de derechos fundamentales del trabajador*, Legal Publishing, 2011, 4ta edición, pp. 41-50.

⁸⁶ Aunque no siempre es incontrovertible este último dato, pues en varios casos se cuestiona precisamente que se trata de un mismo trabajo, como es el supuesto de que una igual labor tenga diversas denominaciones, y, “normalmente, los trabajos designados con nombres femeninos están peor pagados que los designados con nombres masculinos” (OIT, Organización Internacional del Trabajo, “Igualdad Salarial. Guía Introductoria”, Ed. Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra, 2013, p. 23).

acreditación de tal disparidad constituye indicios suficientes de la lesión al derecho fundamental de no discriminación.

De una parte, en tres de los casos se concluye que se acredita la existencia de la diferencia de remuneraciones entre hombres y mujeres que desempeñen un mismo cargo, y que ello “constituye un indicio suficiente de la vulneración denunciada”,⁸⁷ por lo que corresponderá a la denunciada probar que ello responde a razones objetivas.

De otra parte, y en dos de los casos, se plantea una exigencia adicional al tratarse de una discriminación por razones de género, en cuanto, además de la acreditación de las diferencias de remuneraciones, debe “tenerse indicios de que dicha diferencia obedece justamente a que las trabajadoras perjudicadas son mujeres y no una causa distinta...” (Caso 4⁸⁸). Cabe señalar que esta posición fue compartida por la respectiva Corte de Apelaciones, la que conoció el caso a través de un recurso de nulidad.⁸⁹ Esta doctrina es seguida con posterioridad en el Caso 7,⁹⁰ la que plantea como exigencia, para la configuración de indicios de la discriminación de remuneraciones en razón del género, un examen global de la plantilla de trabajadores en la empresa o establecimiento y que consulte la composición por género y un estudio de las remuneración de todo y cada uno de ellos.

Ciertamente que las referidas doctrinas judiciales y, también, jurisprudenciales son contradictorias, y si bien la situación ha llegado a conocimiento de la Corte Suprema, no se planteaban los antecedentes para que se resolviera a través de un recurso de unificación de jurisprudencia.⁹¹

También es cierto que en otros procesos no es objeto de debate la configuración de indicios de vulneración al derecho fundamental de igualdad remuneraciones por el mismo trabajo. Sin embargo, llama la atención que en uno de estos casos se excluya de inmediato la posibilidad de discriminación en base a la prevalencia de la autonomía de la voluntad

⁸⁷ Sentencia cit. (n.12), Caso 5, Considerando Décimo. Asimismo, sentencias cit. (n.12), Caso 8 y Caso 9.

⁸⁸ Sentencia cit. (n.12), Caso 4, JT Valparaíso T.35-2015, Considerando Décimo Sexto.

⁸⁹ En efecto, la CA de Valparaíso, en sentencia de 29 de septiembre de 2015, Rol 297-2015, plantea en su Considerando Quinto: “Que al comparar remuneraciones no basta establecer diferencias meramente numéricas pues para que ellas tengan valor irrefutable y objetivo deben homologarse también las completas circunstancias que a cada trabajador y a cada trabajadora corresponda”.

⁹⁰ Sentencia cit. (n.12), Caso 7.

⁹¹ En efecto, en el marco del Caso 4, en la CS, 3 de marzo de 2016, Rol 21.383 de 2015, se declara inadmisibles el recurso.

en las relaciones individuales de trabajo, como es en el Caso 10. En efecto, respecto del nuevo puesto de trabajo que ha asumido la trabajadora, en el que al trabajador anterior se lo remuneraba con un monto 70% superior, la sentencia fundamenta respecto de esta diferencia en el acuerdo de modificación contractual suscrito por la trabajadora.⁹²

4.2. Unanimidad sobre el plazo de caducidad de la acción

Como también es sabido, la acción de tutela caduca en el plazo de sesenta días contados desde que se produzca la vulneración de derechos fundamentales alegada. Pues bien, la discusión se ha planteado respecto del momento en que se inicia dicho plazo, toda vez que se ha alegado por la parte demandada la caducidad de la acción, ya sea porque venció el plazo contado desde la notificación de la respuesta de la empresa ante el reclamo,⁹³ ya sea porque debe contarse desde que las remuneraciones se configuran como desiguales.⁹⁴ No obstante, la doctrina judicial es unánime en esta materia: la vulneración, de ser efectiva, es permanente en el tiempo, “lo que supone que, de mantenerse la denuncia mientras está vigente la relación laboral, el plazo de caducidad no ha empezado a correr”.⁹⁵

V. OBSERVACIONES GENERALES

Este estudio sobre la aplicación del derecho de igual remuneración por igual trabajo, y consiguientemente del derecho de no discriminación, por parte de los tribunales de justicia ha incorporado dos dimensiones: el análisis de las relaciones laborales y de la doctrina judicial; sin embargo, al constituir un estudio exploratorio se plantean resultados pero también se formulan nuevas interrogantes, las que deberán ser respondidas a través de futuros estudios, tanto del Derecho del Trabajo como de otras disciplinas de las ciencias sociales del trabajo.

⁹² Sentencia cit. (n.12), Caso 19, Considerando Noveno.

⁹³ Sentencia cit. (n.12), Caso 12, Considerando Quinto

⁹⁴ Sentencia cit. (n.12), Caso 4, Considerando Noveno.

⁹⁵ Sentencia cit. (n.12), Caso 4, Considerando Noveno. En sentido similar, Sentencia cit. (n.12), Caso 12, Considerando Quinto.

Las observaciones que a continuación se plantean se refieren al sustrato de aplicación del derecho de igual remuneración por igual trabajo y a las doctrinas judiciales planteadas sobre la configuración de diferencias objetivas, el sueldo y la estructura de remuneraciones y específicas cuestiones procesales.

5.1. Son escasas las controversias presentadas ante tribunales, estas han sido denunciadas en su mayoría por la Inspección del Trabajo, y se presentan en la gran empresa

El dato cierto es que frente a la explicitación normativa del derecho son reducidas las causas que se han planteado ante los tribunales de justicia, en circunstancias de que el sistema chileno mantiene 28,1 % de brecha salarial. Además, las causas presentadas plantean varias particularidades, como el hecho de que casi sólo se presentan en la gran empresa, se presentan en gran medida a través de la denuncia de un sindicato o que se inician a través de una denuncia de la respectiva Inspección del Trabajo, que es la institución que representa el interés de la tutela del derecho fundamental ante su vulneración.

Son diversas las interrogantes que se presentan. Desde luego, además de buscar una explicación de las escasas denuncias en tribunales, la pregunta es por qué el sistema opera bajo la actuación de su administración laboral. Y la respuesta puede ser porque es la única forma de acceder a la información que ha definido la empresa sobre la materia, y esta es la estructura de remuneraciones en su interior. Y, ciertamente, esta constatación cuestiona un sistema democrático de relaciones laborales.

5.2. Se presentan particulares doctrinas sobre la configuración de la diferencia objetiva que fundamentaría el trato diferenciado

Al efecto, la doctrina judicial requeriría la concurrencia de dos elementos en su configuración. El primero es la objetividad del supuesto, en cuanto se constituya en base a un elemento que racionalmente permita ser valorado, tal como son los méritos y las calificaciones sujetas a medición, y que además legitime una remuneración mayor. En segundo lugar, se exige que estas diferencias deben estar justificadas, en cuanto debe acreditarse su existencia, y además deben ser proporcionales, en cuanto si el valor

que se otorga a la “diferencia objetiva” es proporcional a la cuantía de la remuneración del trabajo realizado en una unidad de tiempo.

Sin embargo, estas dos exigencias no son unánimes pues son relativizadas por algunos pronunciamientos judiciales. Respecto del primer requerimiento, de una parte está la doctrina que exige la acreditación de la existencia de dicha diferencia objetiva, la que, además de su formalización en algún documento, su aplicación y medición cuando corresponda, requiere el conocimiento previo de los trabajadores y, en general, de la comunidad laboral; mientras que, de la otra, se asume que cualquier criterio de posible mérito que sea alegado por la denunciada constituye dicha diferencia objetiva, sin exigir su existencia, aplicación y medición cuando este último extremo sea exigible, por lo que no exige su justificación. En cuanto a la segunda exigencia, esta es la de la proporcionalidad referida al monto de la diferencia de remuneraciones en perjuicio de la trabajadora, si bien es planteada por algunas sentencias, en definitiva en ninguno de los casos se ha efectuado un ejercicio de ponderación fundado para definir tal remuneración.

5.3. La opacidad de las remuneraciones: y el sueldo en la estructura de remuneraciones

Una constatación que emana de todas las controversias conocidas por los tribunales en esta materia es que la remuneración de la diferencia objetiva se suma al sueldo, con la consiguiente confusión entre la parte que corresponde al trabajo realizado en la respectiva jornada de trabajo y la que corresponde a la retribución de la diferencia o diferencias objetivas, en cuanto pueden ser varias.

Y ello se vincula con la constatación que cruza todo el análisis y que es la falta de transparencia de la estructura de remuneraciones, con la particular falta de acceso a dicha información por parte de la organización de trabajadores, es decir, el sindicato, que se presenta en nuestro sistema. En todo caso, y sin perjuicio de la profundidad de la opacidad de la estructura de remuneraciones que padece el sistema chileno, diversas dimensiones de esta falta de transparencia constituyen un problema que atraviesa diversos sistemas jurídicos, tal como lo plantea la Resolución de la Unión Europea del año 2014.⁹⁶

⁹⁶ Unión Europea, “Recomendación de la Comisión de 7 de marzo de 2014 sobre el refuerzo del principio

Al efecto, el sistema de relaciones laborales chilenos y la regulación del mismo presentan varios desafíos en la materia. Pero uno de ellos es muy concreto y plantea una modificación específica: considerar, al igual como lo hacen los sistemas comparados, que el sueldo, como forma de remuneración fija, incorpora una parte de ella por el concreto trabajo realizado en una jornada de trabajo y, además, los complementos salariales; es decir, las retribuciones fijas, definidas en razón de condiciones especiales que se atribuyen al trabajador.

5.4. Sobre específicas cuestiones procesales

Al efecto son dos los temas debatidos. Primero, si la sola diferencia de remuneraciones por un mismo trabajo constituye indicios suficientes de la lesión al derecho fundamental de no discriminación, planteándose dos posiciones: de una parte, que en tal supuesto sí se constituyen indicios suficientes; mientras que, de la otra, que además se requeriría acreditar una discriminación de género. Segundo, sobre el momento en que se inicia el cómputo del plazo de la acción judicial sí hay unanimidad: mientras esté vigente la relación laboral se mantiene la vulneración, por lo que el plazo no ha comenzado a correr.

BIBLIOGRAFÍA CITADA

ALONSO Olea, Manuel; CASAS, M. Emilia, “Derecho del Trabajo”, 1998, Ed. Civitas, Madrid Décimo Quinta edición, 1998.

Biblioteca del Congreso Nacional, *Historia de la Ley N° 20.348*, https://www.bcn.cl/historiadelaley/fileadmin/file_ley/4732/HLD_4732_37a6259cc0c1dae299a7866489dff0bd.pdf, consultado: 20 de agosto de 2020.

Biblioteca del Congreso Nacional, *Historia de la Ley N° 20.281*, <https://www.bcn.cl/historiadelaley/nc/lista-de-resultado-de-busqueda/Ley%2020.281/> consultado: el 10 de agosto de 2020.

CAAMAÑO, Eduardo, “La discriminación laboral indirecta”, *Revista de*

de igualdad de retribución entre hombres y mujeres a través de la transparencia”, *Diario Oficial de la Unión Europea*, 8.3.2014. La que, junto con insistir en la eficacia de las garantías de igualdad de retribuciones, reclama la necesaria transparencia de las remuneraciones.

Derecho (Valdivia), 2003, Volumen XII. pp. 67-81.

CAAMAÑO, Eduardo, “La tutela al derecho de no discriminación por razón de sexo durante la vigencia de la relación laboral”, *Revista de Derecho (Valdivia)*, 2001, Volumen XIV, N°1.

CÁMARA DE DIPUTADOS, *Evaluación de la Ley N° 20.348. Resguarda el derecho a la igualdad de remuneraciones*, Departamento de la Evaluación de la Ley, 2013, http://www.evaluaciondelaley.cl/wp-content/uploads/2019/07/ley_20348_igualdad_remuneraciones.pdf, consultado: 22 de agosto 2020.

CRUZ VILLALÓN, Jesús, “La metodología de la investigación en el Derecho del Trabajo”, *Revista Temas Laborales*, 2016, N° 132.

CHICHA, Marie-Therese, *A comparative analysis of promoting pay equity: models and Impacts*, Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra, 2006.

CHICHA, Marie Therese, *Promoción de la Igualdad Salarial por medio de la evaluación no sexista de los empleos: Guía Detallada*, Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra, 2008.

DURÁN, Gonzalo; GAMONAL, Sergio, “La opacidad de las cifras: la cobertura de la negociación colectiva”, *Derecho y Crítica Social*, 2019, 5(1-2).

DÍAZ, Estrella, *La desigualdad salarial entre hombres y mujeres. Alcances y limitaciones de la Ley N° 20.348 para avanzar en justicia de género*, Dirección del Trabajo, Santiago, 2015.

DIRECCIÓN DEL TRABAJO, *Encuesta Laboral de 2014: Informe de Resultados*, Dirección del Trabajo, Santiago, 2015.

GÁLVEZ, Thelma; DÍAZ, Estrella, *Mismo pago por trabajo de igual valor: Avance efectivo hacia la superación de la brecha salarial entre mujeres y hombres*, Dirección del Trabajo, Departamentos de Estudios, Santiago, 2017.

GAMONAL, Sergio, y GUIDI, Caterina, *La tutela de derechos fundamentales en el Derecho del trabajo*, DER, Santiago, 2020.

INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA, *Encuesta Suplementaria de Ingresos, ESI, 2018*, 2019, https://www.ine.cl/docs/default-source/encuesta-suplementaria-de-ingresos/publicaciones-y-anuarios/s%C3%ADntesis-de-resultados/2019/s%C3%ADntesis-nacional-esi-2019.pdf?sfvrsn=ee49802b_4, consultado: 21 de octubre de 2020.

MACCHIAVELLO, Guido, *Derecho del Trabajo*, Fondo de Cultura Económica, Santiago, 1986, Tomo I.

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO, *Igualdad Salarial. Guía Introductoria*, Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra, 2013.

ROJAS, Irene, “Los instrumentos jurídicos ante la discriminación remunerativa entre mujeres y hombres en Chile”, *Revista de Derecho (Valdivia)*, 2020, Vol. XXXIII - N° 2.

SCHÉPPARD, Collen, “Contester la discrimination systemiqueau Canada: Droit et changement organisationnel”, *La Revue des droits de l'homme*, 2018.

THAYER, William; NOVOA, Patricio, *Manual de Derecho del Trabajo*, Ed. Jurídica de Chile, Santiago, 1998, 3era ed., Tomo II.

UGARTE, Jose Luis, *El derecho a la no discriminación en el trabajo*, Ed. Thomson Reuters, Santiago, 2013.

UGARTE, José Luis, *Tutela de derechos fundamentales del trabajador*, Ed. Legal Publishing, 2011, 4ta ed.

Normativa citada

Constitución Política de 1980.

DFL 2, 1967 (Estatuto Orgánico de Dirección del Trabajo)

Código del Trabajo (DFL 1 de 2003), actualizado 2020.

Ley N° 20.087, 2006.

Ley N° 20.281, 2008.

Ley N° 20.285, 2008.

Ley N° 20.348, 2008.

Ley N° 20.940, 2016.

Ley N° 21.280, 2020.

Resoluciones administrativas

Orden de servicio N° 2 de 4 de febrero de 2010.

Orden de Servicio N° 2 de 3 de marzo de 2017.

Dictamen 7143/340 de 30 de diciembre de 1996.

Dictamen 3152/063 de 25 de julio de 2008.

Dictamen N° 3662/053 de 17 de agosto de 2010.

Tratados Internacionales y Normas de Derecho Internacional

CEDAW, Convención sobre Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, CEDAW, adoptada el 18 de diciembre de 1979. Publicada en Chile el 9 de diciembre de 1989.

OIT, Convenio 100, sobre Igualdad de Remuneraciones, adoptado con fecha 29 de junio de 1951. Publicado en Chile el 20 de septiembre de 1971.

Unión Europea, Recomendación de la Comisión de 7 de marzo de 2014. Diario Oficial de la Unión Europea del 08 de marzo de 2014.

Unión Europea, Directiva 78 del 2000, del 27 de noviembre de 2000.

Sentencias citadas

Corte Suprema, de 06 de marzo de 2018, Rol 43.309-2017.

Corte Suprema, de 03 de marzo de 2016, Rol 21.383-2015.

Corte de Apelaciones de Santiago, Rol 1.319-2020.

Corte de Apelaciones de Santiago de 23 de octubre de 2017, Rol 367-2017.

Corte de Apelaciones de San Miguel, de 05 de agosto de 2016, Rol 212-2016.

- Corte de Apelaciones de Santiago, 28 de julio de 2016, Rol 1.228 de 2016.
Corte de Apelaciones de Valparaíso de 29 de septiembre de 2015, Rol 297-2015.
Corte de Apelaciones de Santiago, 10 de enero de 2012, Rol 1.682-2012.
Segundo Juzgado del Trabajo de Santiago, de 21 de abril de 2020, T. 1.218-2019.
Juzgado del Trabajo de Valparaíso, de 05 de septiembre de 2019, T. 67-2019.
Juzgado de Letras y Garantía de Lota, de 16 de septiembre de 2019, T. 6-2019.
Primer Juzgado del Trabajo de Santiago, de 02 de julio de 2019, T. 1.516-2018.
Juzgado del Trabajo de San Bernardo, de 16 de agosto de 2017, T. 16-2017.
Juzgado del Trabajo de Valparaíso, de 28 de julio de 2016, T. 103-2016.
Primer Juzgado del Trabajo de Santiago, de 04 de junio de 2016, T. 478-2016.
Juzgado del Trabajo de Puente Alto, de 20 de mayo de 2016, T. 9-2016.
Juzgado del Trabajo de Valparaíso, de 11 de agosto de 2015, T. 35-2015.
Juzgado del Trabajo de Valparaíso, de 06 de septiembre de 2013, T. 108-2013.
Juzgado del Trabajo de Valparaíso, de 02 de septiembre de 2013, T. 55-2013.
Primer Juzgado del Trabajo de Santiago, de 22 de junio de 2011, T. 239-2011.