

CHARLA DIA#2: NO DISCRIMINACION

**c. NO DISCRIMINACIÓN SALARIAL**



En materia de salarios implica detectar los factores que causan el desequilibrio de los ingresos y examinar si éste es consecuencia de un acto discriminatorio. La discriminación de género en la remuneración tiene lugar cuando el criterio de diferenciación del salario no es la naturaleza del trabajo realizado, sino el sexo de la persona que lo ejecuta.

**“El pago de salarios en moneda de curso legal y el principio que a igual trabajo entre un hombre y una mujer debía haber igual remuneración”.  
(Decreto con Fuerza de Ley N° 178, de 1931)**

El Código del Trabajo, principalmente con el artículo 62 bis a dicho cuerpo legal, la ley:



- Reconoce a las trabajadoras el derecho a obtener igual salario que sus pares varones cuando ambos realizan el mismo trabajo.
- Indica que, para poder ejercer este derecho, ambos trabajadores, hombre y mujer, deben realizar igual trabajo. Sin embargo, la ley autoriza a fijar salarios distintos frente al mismo trabajo desarrollado por hombres y mujeres, sin que ello sea discriminatorio. Para esto indica, a modo de ejemplo, 5 razones no excluyentes: 1) que el varón sea más idóneo, 2) tenga mayor capacidad o 3) más calificación que la trabajadora, 4) que se le haya entregado mayor responsabilidad o 5) que sea más productivo (art.62 bis). En consecuencia, dichas razones pueden justificar una diferencia y son ejemplares, objetivas y no taxativas.
- Establece las siguientes medidas específicas para favorecer su cumplimiento: las empresas con diez trabajadores o más deben disponer un procedimiento interno para atender los reclamos debidos a una infracción por desigualdad salarial (art.154 número 13); las grandes empresas, de 200 empleados o más, fuera de cumplir con lo anterior, están obligadas a describir los diversos cargos o funciones que existen en la empresa, según sus características técnicas esenciales, con el objeto de permitir acreditar la infracción de la obligación legal. Tanto el procedimiento como el registro de los cargos deben ser parte del reglamento interno de orden, higiene y seguridad de las empresas (art.154 número 6).





- Determina que el empleador dispone de 30 días contados desde efectuado el reclamo para dar respuesta escrita y justificada a la petición que hace la trabajadora (art.154 número 2 y 3).
- Establece que las denuncias ante los tribunales por infracción al principio que resguarda esta ley deberán ser sometidas al Procedimiento de Tutela Laboral, que contempla el Código del Trabajo, y que facilita al trabajador la prueba de la infracción a los derechos fundamentales que reclama, y cuyo procedimiento está contemplado en los art. 485 y siguientes de dicho cuerpo legal.



**La obligación de tener un procedimiento interno de reclamo por discriminación salarial rige para todas las empresas con 10 o más trabajadores,**

**Para aquellas con 200 o más trabajadores deben describir los diversos cargos, según sus características técnicas esenciales.**

CHARLA DIA #2: NO DISCRIMINACION

#### d. NO DISCRIMINACIÓN LABORAL

La discriminación laboral consiste en toda distinción, exclusión o preferencia de trato que, ocurrida con motivo o con ocasión de una relación de trabajo, se base en un criterio de raza, color, sexo, religión, sindicación, opinión política o cualquier otro que se considere irracional o injustificado, y que tenga por efecto alterar o anular la igualdad de trato en el empleo y la ocupación.

La discriminación laboral debe considerarse en las 3 etapas:

**En la etapa pre-ocupacional**, que es la posterior a la oferta de empleo y previa a la celebración del contrato de trabajo, se plantea la situación de los requisitos y el acceso al empleo, fuente de diversos problemas referidos a discriminación. En esta etapa, se puede producir una de las formas más intensas y debatidas de discriminación, a través de las denominadas pruebas pre-ocupacionales como, por ejemplo, la prueba de embarazo que se les exige a algunas mujeres para acceder a un empleo.

**En la etapa ocupacional**, que va desde la celebración del contrato de trabajo hasta su extinción por cualquier causa, los problemas giran en torno a las facultades que el empleador tiene para enfrentar ciertas situaciones y, en especial, establecer cómo el ejercicio de los poderes del empleador puede, en determinadas circunstancias, derivar en conductas discriminatorias.





**En la etapa post-ocupacional**, constituida por el momento de la extinción de la relación laboral, la discriminación genera diversas interrogantes acerca de en qué condiciones el despido puede ser considerado injustificado por discriminatorio.

**Recuerda: Detectar y eliminar prácticas discriminatorias.**

Algunos tipos de discriminación laboral incluyen:

1. Discriminación laboral por sexo
2. Discriminación laboral por orientación sexual
3. Discriminación laboral por edad
4. Discriminación laboral por motivos de salud
5. Discriminación laboral por discapacidad
6. Discriminación laboral por origen social o apariencia personal



La discriminación ha sido una actitud que ha estado siempre presente en la historia del ser humano. Se puede observar que, desde la aparición de la historia escrita hasta nuestros días, ésta ha sido una actitud cotidiana y hasta casi normal dentro de nuestra sociedad a pesar de la normativa actual que la prohíbe y sanciona.

Existen muchos tipos de discriminación y dentro de ellas la laboral es una de las más importantes en nuestro país.

La discriminación en general y por tanto la discriminación laboral es, a grandes rasgos, un tipo de violencia que ha de ser erradicada no sólo a través de la imposición de leyes sino también por medio del cambio de conciencia de las personas utilizando como medio la educación.

Debemos tener presente que existen y seguirán existiendo diferencias entre las personas, pero que estas diferencias no hacen a ninguna mejor o peor que a otra, simplemente diferentes. Por este motivo no podemos permitir que se dé un trato de inferioridad a una persona por motivos ajenos a su capacidad dentro del ámbito de libertad de trabajo y de su derecho al mismo.



CHARLA DIA#2: NO DISCRIMINACION