

Mujeres y el mercado de trabajo

De la injusticia a la acción sindical afirmativa

LORENA GODOY
AMALIA MAURO
ROSALBA TODARO

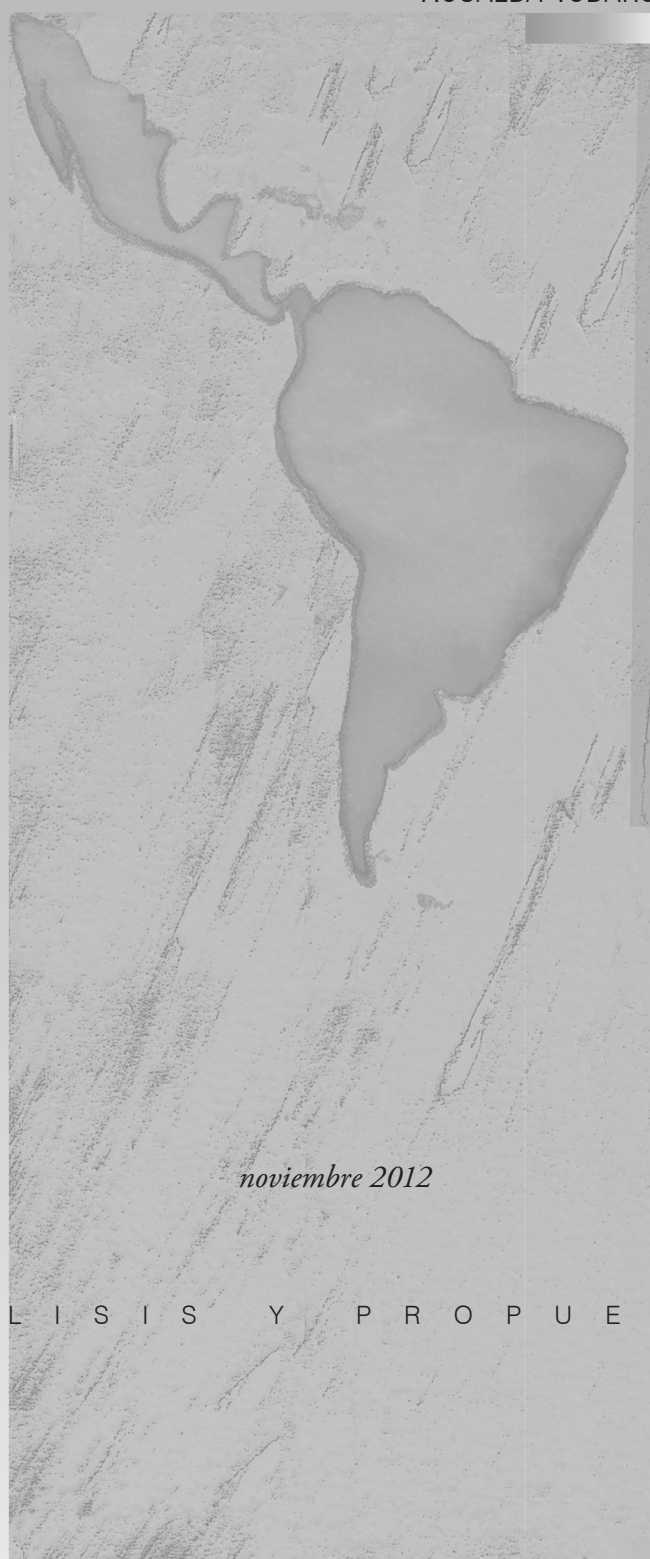


Mujeres y el mercado de trabajo <i>De la injusticia a la acción sindical afirmativa</i>	LORENA GODOY, AMALIA MAURO, ROSALBA TODARO
Sindicalismo internacional. La hora de los cambios	MICHAEL SOMMER, VÍCTOR BÁEZ MOSQUEIRA ARTUR HENRIQUE
Solidaridad en tiempos de crisis económica	ANNELIE BUNTENBACH, DAVID BEGG, ERICH FOGAR, AGNES JONGERUS, WANJA LUNDBY-WEDIN, YANNIS PANAGOPOULOS, JOÃO PROENÇA, JAROSLAV ZAVADIL
Saliendo de la crisis: hacia un modelo de crecimiento más equitativo y sostenible	JOHN EVANS DAVID COATS
Hacia un fortalecimiento de derechos laborales en el trabajo de hogar: algunas experiencias de América Latina	MARY ROSARIA GOLDSMITH CONNELLY ROSARIO BAPTISTA CANEDO ARIEL FERRARI, MARÍA CELIA VENCE
Las directrices de la OCDE para empresas multinacionales en América Latina: experiencias, aprendizajes y propuestas desde la perspectiva sindical	ÁLVARO ORSATTI HILDA SÁNCHEZ
Responsabilidad social empresarial: Perspectivas jurídicas para estrategias sindicales	ÓSCAR ERMIDA URIARTE GUILLERMO GIANIBELLI ÁLVARO ORSATTI
Los acuerdos marco internacionales: posibilidades y límites de un nuevo instrumento de la política sindical internacional	TORSTEN MÜLLER HANS-WOLFGANG PLATZER STEFAN RÜB
Sindicalismo latinoamericano y política de género	DIDICE GODINHO DELGADO
Movimiento sindical-gobiernos progresistas: Un primer balance en la región	GONZALO MARTNER / ÓSCAR ERMIDA URIARTE / FERNANDO PORTA / CARLOS BIANCO / RENATO MARTINS
La perspectiva de género en la dimensión sociolaboral de los acuerdos de asociación	DIDICE GODINHO DELGADO PAOLA CAPPELLIN
Caminos para incluir la dimensión sociolaboral en acuerdos de asociación: el ejemplo UE-Mercosur	ÓSCAR ERMIDA URIARTE HUGO BARRETO GHIONE OCTAVIO C. RACCIATTI
La Coordinadora de Centrales Sindicales del Cono Sur. Un actor con mirada regional en el Mercosur	NATALIA CARRAU
América Latina y Caribe: los acuerdos marco en la estrategia de las federaciones sindicales internacionales (FSI) ante las empresas multinacionales	ÁLVARO ORSATTI
Sindicalismo y género. Experiencias y desafíos de la Central Única de Trabajadores de Brasil	DIDICE GODINHO DELGADO
Cómo puede enfrentar el sindicalismo a las empresas multinacionales	KJELD JAKOBSEN
El sindicalismo bajo el gobierno de Lula	REINER RADERMACHER / WALDELI MELLEIRO
El sindicalismo mexicano: entre la marginación y la recomposición	SVENJA BLANKE
La importancia estratégica de la Plataforma Laboral de las Américas	JULIO GODIO
Los acuerdos de asociación entre América Latina y la Unión Europea: el papel del movimiento sindical	ÁLVARO PADRÓN CARRAU
El sindicalismo frente al Mercosur	MARIA SÍLVIA PORTELA DE CASTRO
La política laboral de los gobiernos progresistas	ÓSCAR ERMIDA URIARTE
¿Hacia una nueva arquitectura sindical en América Latina?	ACHIM WACHENDORFER

Mujeres y el mercado de trabajo

*De la injusticia a la acción sindical
afirmativa*

LORENA GODOY
AMALIA MAURO
ROSALBA TODARO



noviembre 2012

A N Á L I S I S Y P R O P U E S T A S

Lorena Godoy Catalán

Licenciada en Historia y magíster en Psicología Social-Comunitaria de la Pontificia Universidad Católica de Chile. Es investigadora del Centro de Estudios de la Mujer (CEM), Chile, desde 1999, y profesora de la Escuela de Psicología de la Universidad Diego Portales desde 2008. Trabaja en las áreas de género, trabajo y empleo, e historia y género.

Amalia Rosa Mauro Cardarelli

Socióloga, máster en desarrollo urbano y regional del Colegio de México. Investigadora del Centro de Estudios de la Mujer (CEM), Chile, en el área trabajo, empleo y género, desde hace más de 15 años. Actualmente es directora del CEM. Ha participado en numerosos proyectos de investigación sobre salud mental de trabajadores y trabajadoras en Chile con una perspectiva de género; trayectorias laborales de mujeres y de hombres; trayectorias laborales y previsión social.

Rosalba Todaro Cavallero

Economista de la Universidad de Buenos Aires, magíster y estudios de doctorado en Economía Regional de la Universidad de Pensilvania. Investigadora del Centro de Estudios de la Mujer (CEM), Chile, desde su fundación en 1984. Investigadora en las áreas de economía feminista, condiciones de empleo, trabajo reproductivo y de cuidado, y políticas públicas de género. Profesora de Economía y Género en la Maestría en Género, Sociedad y Políticas de Flacso Argentina desde 2003. Presidenta de la Asociación Internacional de Economía Feminista (Iaffe) 2011-2012.

Friedrich-Ebert-Stiftung
Simone Reperger (editora)
Representación en Uruguay
Plaza Cagancha 1145, piso 8
Casilla 10578, Suc. Pluna
e-mail: fesur@fesur.org.uy
<http://www.fesur.org.uy>
<http://www.fes-sindical.org>

Tels.: [+ +598] 2902 2938 / 39 / 40

Fax: [+ +598] 2902 2941

Corrección: María Lila Ltaif

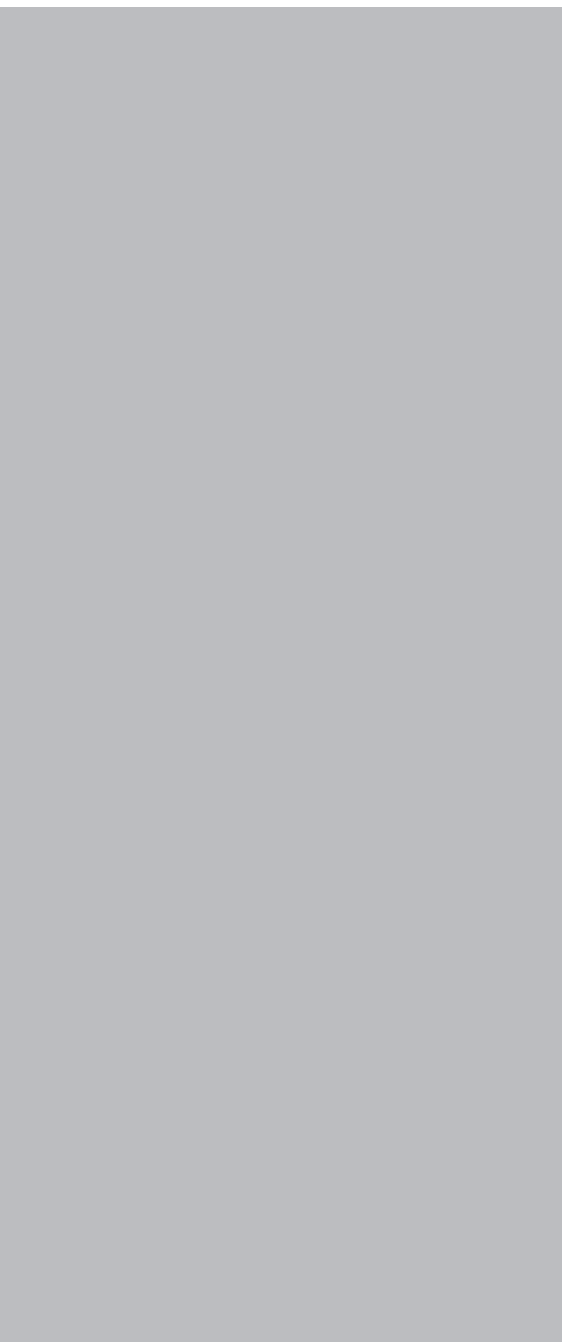
Diseño y diagramación: www.glyphosxp.com

Depósito legal: 360.821/12

Los trabajos que publicamos son de exclusiva responsabilidad de sus autores y no representan necesariamente el pensamiento de la Fundación Friedrich Ebert. Se admite la reproducción total o parcial, a condición de que se mencione la fuente y se haga llegar un ejemplar.

Índice

Prólogo	5
Introducción de la Confederación Sindical de Trabajadores y Trabajadoras de las Américas (CSA)	7
Discriminación de Remuneraciones por razones de género	15
I. Marco conceptual	15
1. Definición	15
2. Factores que explican la discriminación por razones de género	17
3. Argumentos para eliminar las desigualdades de remuneraciones por razones de género	18
II. Brecha salarial de género en América Latina	19
III. Casos emblemáticos	21
IV. Recomendaciones para el trabajo con organizaciones de trabajadores y trabajadoras y sindicatos	25
1. La discriminación de remuneraciones, un asunto sindical	26
2. Desarrollar alianzas	27
Referencias	29



Prólogo

El presente documento informa, en sus primeros párrafos, que según la Organización Internacional del Trabajo (OIT) la discriminación en materia de remuneración que sufren las mujeres por ser mujeres constituye una de las características más presentes en el mercado de trabajo mundial.

Todas las luchas por remover discriminaciones basadas en el sistema sexo-género conllevan una primera frontera: dar visibilidad a la injusticia y conquistar la legitimidad para enunciar y entablar un conflicto tendiente a superarla. Las mujeres trabajadoras se enfrentan a dos escenarios donde librar sus batallas por la igualdad: el de las relaciones de trabajo con los empleadores y el del reconocimiento de esta dimensión de injusticia entre sus pares. Porque precisamente este es uno de los asuntos más desplazados de las agendas efectivas de las organizaciones sindicales, con independencia de que desde hace décadas las organizaciones de mujeres han logrado su inclusión en las plataformas y decálogos del deber ser políticamente correcto.

En este contexto, la Fundación Friedrich Ebert (FES) y la Confederación Sindical de Trabajadores y Trabajadoras de las Américas (CSA) han acordado contribuir a la puesta en debate de las diferentes dimensiones de la discri-

minación de remuneraciones por razones de género.

El Comité de Mujeres Trabajadoras de las Américas (CMTA) ha decidido como objetivo continuar en la lucha por la equidad e igualdad de oportunidades. Considera especialmente relevante avanzar hacia la paridad de representación de hombres y mujeres en las estructuras sindicales, la plena integración de las cuestiones de género a las políticas sindicales y el combate a toda forma de discriminación de que sean víctimas las mujeres trabajadoras.

Con la presente publicación queremos contribuir al debate sindical sobre un tema central y aportar a sus esfuerzos para el diseño y desarrollo de estrategias y planes de acción para el sindicalismo.

Para la FES, la cooperación con el mundo sindical es una prioridad en cuanto actor indispensable para la promoción de la democracia y la justicia social. En un mundo cada día más interdependiente, la acción internacional y la solidaridad entre las organizaciones sindicales son esenciales para la construcción de una gobernanza global que garantice un desarrollo social justo, ambientalmente sustentable y orientado a la igualdad en el acceso a los derechos entre hombres y mujeres.

Simone Reperger

Representante en Uruguay
Directora FES sindical regional
Fundación Friedrich Ebert

Introducción

La Confederación Sindical de Trabajadores y Trabajadoras de las Américas (CSA) y su perspectiva sobre la brecha salarial de género

Las mujeres tienen derecho a vivir en un sistema social en el que no existan relaciones de poder basadas en el género, a vivir sin discriminación alguna, a ser valoradas y educadas sin estereotipos de conductas, prácticas sociales y culturales basadas en conceptos de inferioridad y subordinación entre los sexos, y a contribuir al desarrollo y el bienestar de la sociedad.

El análisis y diagnóstico de la CSA-CSI

En los últimos años se ha demostrado que los salarios de las mujeres no han seguido creciendo. La brecha salarial de género parece no reducirse mucho y no se han verificado progresos en esa dirección.

El impacto de la crisis global sobre las mujeres se ha ampliado negativamente debido a las desigualdades construidas históricamente. Es evidente que la crisis financiera y económica acentúa la desigualdad de manera drástica, por lo tanto es urgente abordar los distintos problemas vinculados a las desigualdades de género. Esta situación se confirma parti-

cularmente con la desigualdad salarial y el desempleo que vive la región, la cual conduce a muchas mujeres a insertarse en trabajos de economía informal, lo que hace particularmente difíciles y precarias sus condiciones de vida.

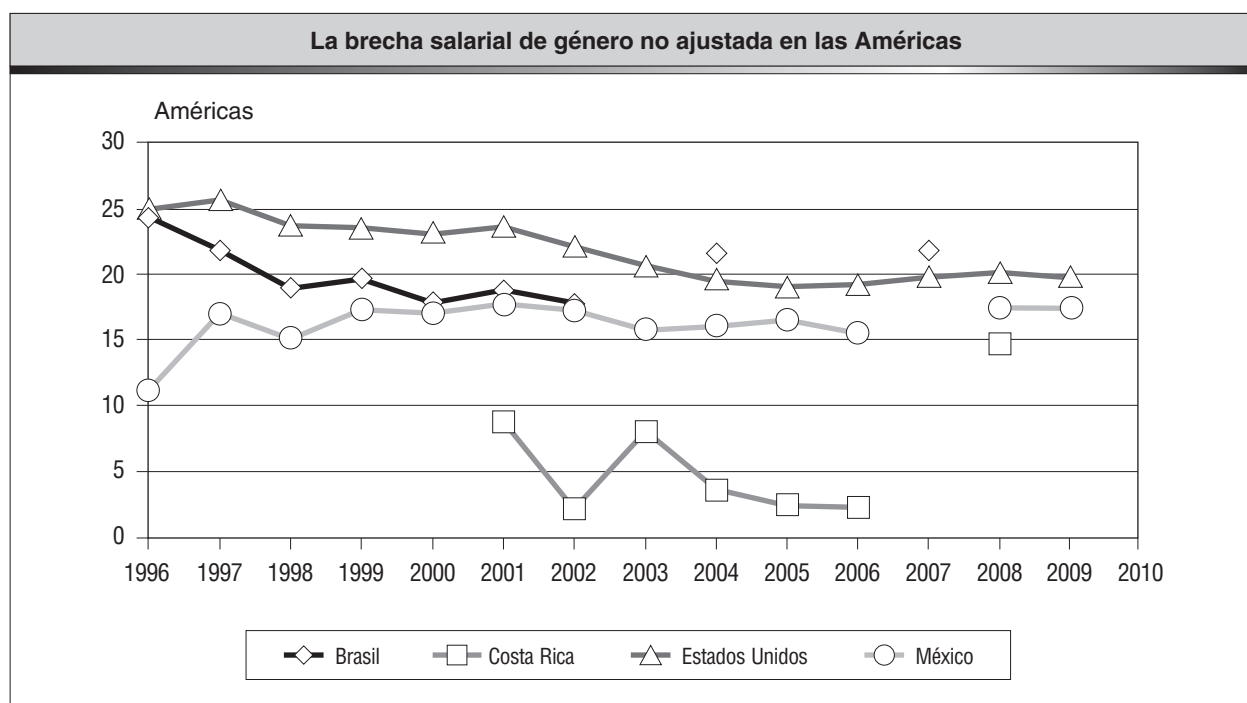
Una de las tesis del II Congreso Ordinario de la CSA (Foz de Iguazú, abril de 2012), cuyo tema central fue «Desarrollo sustentable, democracia y trabajo decente: construyendo una nueva sociedad», sostiene que las políticas económicas neoliberales han acentuado la exclusión, la explotación y la discriminación de las mujeres. Pese a que las mujeres han logrado avances importantes en su condición social con respecto a las generaciones anteriores, la igualdad y la no discriminación continúan

siendo un desafío. El congreso reconoce que las mujeres están accediendo efectivamente a más empleos, pero de una calidad cuestionable, y por otra parte son mayoría entre la población en situación de pobreza y están sobre-representadas en trabajos no regulados por la normativa laboral. Además, existen grandes brechas en materia de ingresos, informalidad, repartición de las tareas no remuneradas para el cuidado de la familia y la protección social.

El último informe del Banco Interamericano de Desarrollo (BID) (2012) consigna que, pese a todos los esfuerzos que se han realizado, América Latina aún enfrenta una alta desigualdad y débiles indicadores para mejorar las condiciones laborales de las mujeres. Sin embargo, las decisiones de matrimonio, de educación y de trabajo han evolucionado y, como resultado, la visibilidad de las mujeres en sus casas, en la escuela, en los mercados de trabajo y en la sociedad ha avanzado también.

Esta situación plantea a las mujeres en general y a las mujeres trabajadoras en particular importantes desafíos en los mercados de trabajo, tales como las diferencias de ingresos, la segregación ocupacional y la poca participación en puestos de decisión, entre otros. Ante esto, el movimiento sindical reconoce la posición particularmente vulnerable de la mujer, que muchas veces sufre una doble discriminación, tanto en cuanto a sus ingresos como a los beneficios de seguridad social. Por lo tanto, se ha comprometido plenamente a promover el principio de un reparto equitativo de las prestaciones de seguridad social y reafirma su apoyo a la eliminación de la brecha salarial de género.

En el siguiente gráfico presentamos la evolución de la brecha salarial de género en cuatro países de las Américas: Brasil, Costa Rica, México y Estados Unidos.



Fuentes: Para Estados Unidos, Drago y William (2010); para otros países, CSI-IDS (2008) para los datos hasta 2006, y fuentes mencionadas en la sección 2.1 de este informe para los datos posteriores a 2006 (Brasil también 2004).

En este gráfico puede constatar que entre 1997 y 2009 la brecha salarial de género en México apenas cambió, mientras que en Estados Unidos experimentó una disminución lenta pero constante hasta 2005, con pequeñas fluctuaciones posteriores. Desde mediados de los años 90 hasta 2004, Brasil experimentó una disminución de la brecha salarial de género, que pasó a convertirse en un pequeño aumento entre 2004 y 2007. Costa Rica muestra una brecha salarial de género relativamente baja, aunque en 2008 se observa un aumento (CSI, 2012).

En síntesis, podemos afirmar que la existencia de la brecha salarial de género es una muestra del valor que se concede al trabajo de la mujer, revela la discriminación de género y la segregación ocupacional en el lugar de trabajo. Las cifras reflejan la concentración de mujeres en el trabajo de tiempo parcial, así como la distribución desigual de las responsabilidades domésticas. Visto que las mujeres se ocupan de la mayoría de las tareas del hogar, aumentan las probabilidades de que interrumpan su trayectoria profesional para atender a la familia y los hijos. Como conclusión, podemos afirmar que la brecha salarial de género es un fenómeno socioeconómico y cultural muy complejo y de múltiples facetas.

Los factores que contribuyen a la discriminación salarial de género

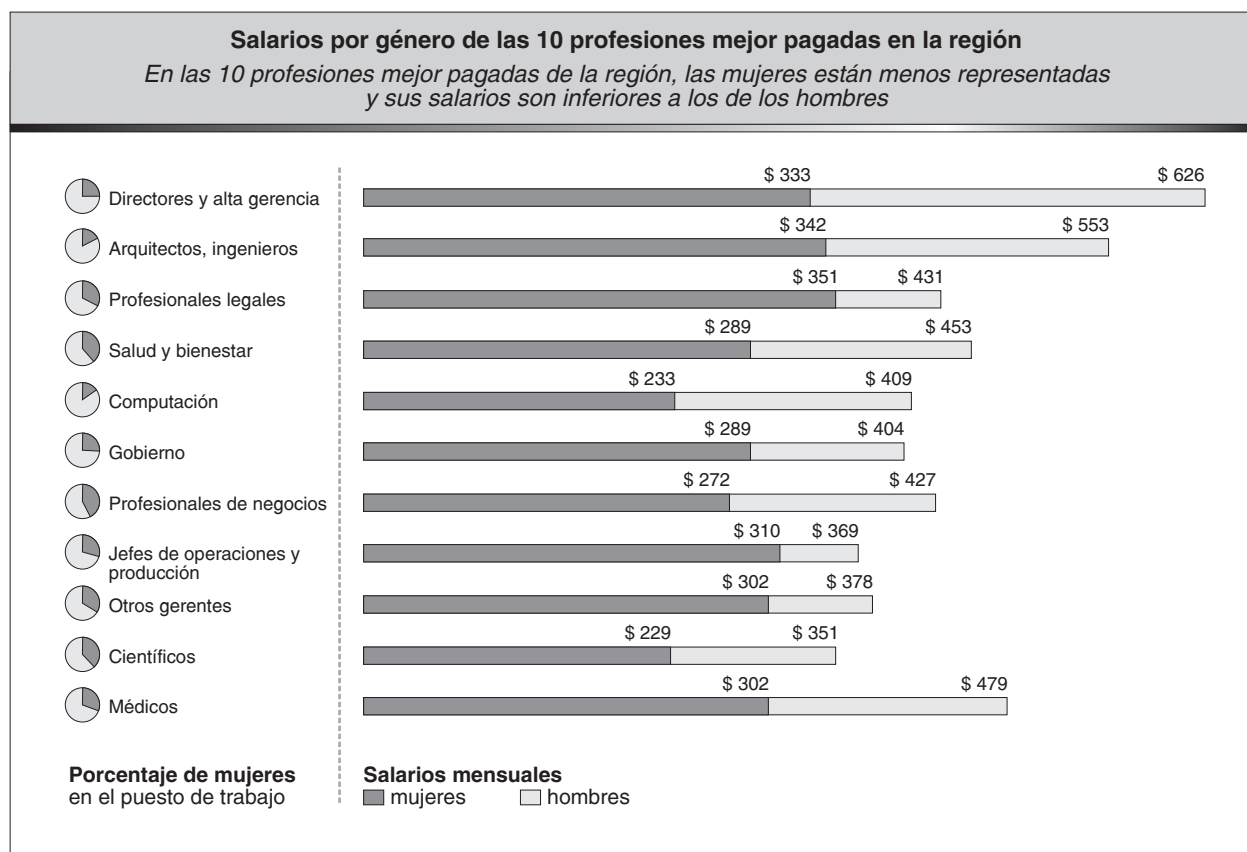
Las formas de la discriminación salarial. La primera, cuando se concede una remuneración diferente en el mismo puesto de trabajo, por ejemplo a una docente mujer y un docente hombre con igual calificación, experiencia y responsabilidades. Esta forma contraviene

la legislación relativa a la igualdad de remuneración y al principio del derecho del trabajo que establece que *a igual trabajo, igual salario*. Pese a ello, esta discriminación se observa con frecuencia y es asociada generalmente con las mujeres que participan en ocupaciones tradicionalmente masculinas.

La segunda, cuando los puestos de trabajo son diferentes, pero el trabajo, aunque de igual valor, es *descrito, clasificado, evaluado y por tanto remunerado de manera diferente*. Chicha (2008) afirma que la «influencia de los prejuicios y los estereotipos en los métodos de evaluación de los puestos de trabajo refuerza y mantiene las disparidades que provocan la brecha salarial de género, mediante métodos tradicionales de evaluación de puestos de trabajo que no tienen en cuenta o subvaloran aspectos importantes de los empleos de mujeres».

Adicionalmente, en la mayoría de los países de las Américas hay otros factores que contribuyen a la brecha salarial de género, entre ellos la *edad* y el *nivel educativo*. Con relación a este último y contrariamente a lo que se pudiera pensar, *cuanto mayor es el nivel educativo, mayor es la brecha*, lo cual quizás se deba a cierta discriminación en el lugar de trabajo, a la segregación profesional o a que una proporción mayor de mujeres que de hombres trabajan en tiempo parcial (a menudo con salarios más bajos) o por debajo de su nivel educativo, por verse obligadas en muchos casos a combinar el trabajo con las responsabilidades familiares.

Un indicador de la discriminación salarial relacionado con los niveles de educación, pero que también sirve para constatar el fenómeno de la segregación, es el siguiente:



Fuente: BID, 2012.

La participación de las mujeres en el mundo del trabajo ha avanzado en las últimas décadas, pero la brecha salarial entre géneros continúa. El proceso para cerrar estas diferencias ha sido muy lento, ya que los estereotipos y las percepciones erradas de los roles de hombres y mujeres han distorsionado las interacciones no solo en los lugares de trabajo sino también en los hogares.

La segregación laboral como factor de discriminación. Pese a la masiva incorporación de la mujer al mercado laboral, esta todavía encuentra grandes obstáculos para alcanzar los cargos de responsabilidad en empresas tanto públicas como privadas.

La principal causa de la persistencia de esta segregación laboral vertical es la no aplicación o ausencia de políticas sobre la conciliación de vida familiar y laboral. Este objetivo sigue siendo un ideal para la mayoría de las mujeres, que tienen que renunciar a su trabajo para hacerse cargo del cuidado de hijos/as,

familiares, enfermos, y asumir dobles e incluso triples jornadas laborales cada día.

Como ya se mencionó, la ley impone la igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor, sin embargo, las ocupaciones en las que predominan las mujeres, como por ejemplo la limpieza, la restauración y el trabajo administrativo, están peor remuneradas que las de igual valor ocupadas mayoritariamente por hombres.

Esta tendencia se refleja también en el hecho de que la brecha salarial de género es más importante en los países donde el mercado laboral está muy segregado y en los sectores dominados por los hombres, como la industria, los servicios empresariales y el sector financiero.

El informe *Detenida en el tiempo: la brecha salarial de género no ha cambiado en 10 años*, elaborado por la Confederación Sindical Internacional (CSI) en el año 2012, revela que en

todo el mundo las mujeres cobran en promedio 18 % menos que sus colegas masculinos, y además:

- en los sectores dominados por los hombres, como la construcción, la brecha salarial de género es menor, a causa del reducido número de mujeres que trabajan en el sector y porque suelen tener un nivel relativamente alto de formación;
- el nivel más bajo de ingresos y la brecha salarial más importante se registran en el servicio doméstico;
- el mayor grado de brecha salarial de género no explicada, atribuida a prácticas discriminatorias, se encuentra en Chile, Sudáfrica y Argentina.

A manera de ejemplo y a los efectos de la comparación con la realidad de las Américas en materia de brecha salarial de género, la Comisión Europea (2007) determinó que esta es *el resultado de la combinación de varios factores*, tales como:

- *características individuales*: edad, nivel de educación, hijos, experiencia adquirida en el mercado de trabajo;
- *características del empleo*: profesión, horario de trabajo, tipo de contrato, condiciones de empleo, perspectivas de carrera y condiciones laborales;
- *características de la empresa*: sector económico, tamaño, comportamiento respecto a la contratación, organización del trabajo, etc.;
- *características institucionales*: sistemas de educación y formación, negociación salarial colectiva, relaciones laborales, permiso parental y suministro de guarderías;
- *normas sociales y tradiciones*: educación, elección del empleo, clasificación de las profesiones y evaluación de profesiones predominantemente masculinas y femeninas.

La respuesta-propuesta de la CSA-CSI y su CMTA contra la discriminación y por la igualdad de género en las Américas y en el mundo

La afiliación sindical tiene resultados positivos en materia de lucha por la igualdad en las remuneraciones y la disminución de la brecha salarial de género. Una primera constatación es que en la mayoría de los países de la región la brecha entre las remuneraciones de hombres y mujeres es menor entre los y las trabajadores/as sindicales que entre los y las trabajadores/as no afiliados/as a una organización sindical.

Es más, estamos en condiciones de afirmar que esta brecha se acorta cuando existen convenios colectivos firmados entre empresa y sindicato, y por tanto hay representantes o delegados/as sindicales en los centros o lugares de trabajo. Se observa que los salarios son más altos en los países donde la negociación colectiva cubre al menos al 30 % de los/las trabajadores/as. La existencia de un salario mínimo reduce la desigualdad en la mitad inferior de la participación de los salarios. Dada su sobrerrepresentación en los empleos mal pagados, las mujeres son las que más se benefician de la negociación colectiva y los salarios mínimos.

La campaña mundial «Trabajo decente, vida decente para la mujer». Esta campaña que realizan la CSI y la CSA-CMTA en el marco de la Jornada Mundial para el Trabajo Decente, el día 7 de octubre de cada año, tiene los siguientes objetivos:

- defender el trabajo decente para las mujeres y la paridad de género en las políticas y los acuerdos laborales;
- implantar la paridad de género en las estructuras, políticas y actividades sindicales, y promover un incremento significativo en el número de mujeres miembros de sindicatos y en posiciones electivas.

Mediante esta y otras campañas sobre la igualdad, la CSA-CMTA y sus organizaciones afiliadas desempeñan un papel de primer orden a la hora de informar, concientizar y educar a los y las trabajadores/as sobre cuestiones relacionadas con la brecha salarial de género.

Cierto es que existen firmes resistencias de algunos gobiernos y de la mayoría de los empleadores para aplicar la igualdad de género. Es justamente por esto que tanto la CSI a nivel mundial como la CSA y el CMTA a nivel de las Américas insisten en realizar y reforzar estas campañas, con la finalidad de asegurar que las mujeres empleadas en distintas industrias y que realizan cientos de trabajos diferentes cada día obtengan un salario igual por un trabajo igual.

Las posiciones y acciones de la CSA-CMTA y de la CSI. La CSA, su CMTA y la CSI se han comprometido a realizar las siguientes acciones para continuar en la lucha por la reducción de las brechas de género, en especial la salarial:

- ▶ Luchar por lograr un acuerdo sobre la definición de brecha salarial de género. Los gobiernos (a escala nacional e internacional) tienen que llegar a un consenso respecto a una definición única, reconocida internacionalmente de la brecha salarial de género. Asimismo, los gobiernos tienen que dar prioridad en su programa político a recoger y compartir datos nacionales fiables de ingresos a partir de los cuales puedan calcularse y compararse las brechas salariales de género nacionales.
- ▶ Establecer prácticas de contratación, selección y promoción que mejoren el acceso de las mujeres a ocupaciones mejor pagadas, en las que predominan los hombres.
- ▶ Tomar medidas para fomentar la sindicalización y la negociación colectiva, especialmente en los puestos de trabajo en los que predominan las mujeres, por ejemplo los de tiempo parcial, los de duración determinada y el trabajo a domicilio.
- ▶ Intensificar las acciones sindicales en relación con la equidad salarial a escala nacional, regional e internacional, incluidas la negociación colectiva, la realización de estudios y la distribución de información sobre la brecha salarial de género.
- ▶ En este sentido, luchar por la vigencia del principio *igual salario por trabajo de igual valor* sigue siendo una tarea de importancia política y estratégica de primer orden.
- ▶ Construir capacidades y desarrollar campañas para favorecer la conciliación de trabajo y vida privada y a favor del derecho a un salario digno que permita cubrir las necesidades básicas.
- ▶ Luchar para que las mujeres que trabajan de manera no voluntaria con contratos de trabajo de tiempo parcial puedan optar por contratos de tiempo completo o al menos por un incremento en las horas prestadas. Esta es otra de las reivindicaciones básicas de las mujeres trabajadoras.
- ▶ Fortalecer el proceso de autorreforma sindical, uno de cuyos ejes es apuntar a la mayor afiliación sindical posible de las mujeres trabajadoras, su masiva participación en las acciones por la defensa de sus derechos y su empoderamiento, es decir, su acceso a los cargos de representación sindical.

La negociación colectiva y la brecha salarial de género. Mención especial merece la negociación colectiva como instrumento clave para difundir e incluir la igualdad de oportunidades en el empleo y para evitar o eliminar las discriminaciones laborales entre los trabajadores y las trabajadoras. En este sentido, las negociaciones consideran una amplia gama de cuestiones específicas relacionadas con las particularidades de género, tales como guarderías infantiles, derecho a la lactancia, permisos de maternidad, trabajos insalubres, etc., y en particular combate a la discriminación y eliminación o disminución, si esto no es posible, de la brecha salarial entre hombres y mujeres.

Las organizaciones afiliadas a la CSA saben de la importancia de la negociación para promover la igualdad de oportunidades en los lugares de trabajo. Por lo tanto, se han establecido estrategias para que exista una verda-

dera participación activa de las mujeres y se incorporen los temas relativos a sus derechos, en especial la brecha salarial de género, en la negociación colectiva.

Discriminación de Remuneraciones por razones de género

Estas notas ordenan un conjunto de reflexiones y propuestas de acción en torno a la discriminación de remuneraciones por razones de género, con el propósito de facilitar la discusión de un plan de trabajo sindical orientado a promover la equidad de género en el mundo laboral.

Se divide en cuatro capítulos. El primero está destinado a describir el marco conceptual en el que se analizan los factores que explican la discriminación de remuneraciones por razones de género, y se da cuenta de los argumentos que sostienen la necesidad de eliminar las desigualdades de remuneraciones por razones de género. En el segundo capítulo se presenta un análisis de las brechas salariales en América Latina. En el tercer capítulo se entregan algunos casos emblemáticos. El cuarto y último capítulo entrega recomendaciones para el trabajo sindicatos y otras de organizaciones de trabajadores y trabajadoras, y sostiene la necesidad de que estos desarrollen alianzas con diversos sectores sociales.

I. Marco conceptual

1. Definición

La discriminación en materia de remuneraciones ocurre cuando el criterio de determinación del salario no es la naturaleza del trabajo sino cualquier atributo personal de quien lo realice: sexo, color de piel, raza, edad. Cuando el criterio de definición de las remuneraciones es el

sexo, o cuando el criterio diferenciador de las remuneraciones no es la naturaleza del trabajo realizado sino el sexo de la persona que lo ejecuta (OIT, 2003), se habla de discriminación por razones de género, que constituye una de las «características más ancladas de los mercados de trabajo en todo el mundo» (OIT, 2007: 22). Esta discriminación se basa en una concepción de que muchas de las habilidades de las mujeres trabajadoras son más atributos

personales que capacidades laborales, lo que se traduce en que si bien esos atributos pueden ser muy importantes para un buen desempeño en el trabajo, no son remunerados como capacidades laborales.

Cualquiera sea el motivo de la discriminación, se la llama *directa* cuando la diferencia de remuneraciones ocurre con trabajos iguales o similares, e *indirecta* cuando se refiere a trabajos diferentes pero de igual valor. Es importante tener en cuenta esta distinción, pues define dos tipos de acciones que es posible emprender con relación a la superación de la discriminación de remuneraciones.

La *igualdad de remuneraciones* apunta a superar la discriminación directa, plantea que hombres y mujeres deben tener la misma remuneración si desempeñan trabajos idénticos (u ocupan puestos de trabajo similares). La legislación vigente en varios países establece la igualdad salarial.

La *equidad de remuneraciones* plantea que se deben remunerar de manera equitativa aquellos puestos de trabajo diferentes pero con los mismos niveles de exigencia, cualificación, esfuerzo y responsabilidad. Es decir, aunque los trabajos sean diferentes, las demandas, las habilidades requeridas son iguales, por lo tanto tienen el mismo valor y deben ser remunerados de la misma manera: igual remuneración por trabajo de igual valor. Ello hace necesaria la evaluación de los puestos de trabajo para analizar los componentes de un trabajo a fin de que puedan ser comparados con aquellos de otros trabajos. Este planteo se basa en el reconocimiento de que las mujeres suelen no realizar los mismos trabajos que los hombres, pues enfrentan barreras de entrada por razones de género que afectan sus condiciones de trabajo (segregación vertical y horizontal). Ello se expresa en la mayor presencia de mujeres en empleos de bajos salarios, infravalorados, de tiempo parcial, menores posibilidades en comparación con los hombres de hacer horas extras, mayores obstáculos para el ascenso y acceso a cargos de dirección, etc. Cada una de

estas estrategias se relaciona, además, con una metodología diferente para determinar los tipos de trabajo (trabajos iguales o similares, o trabajos de igual valor).

Los *métodos globales* de evaluación de puestos de trabajo son métodos de ordenación y de clasificación. Se comparan los empleos y se clasifican con arreglo a los requisitos de base sin realizar un análisis detallado de sus contenidos. Habitualmente, esta forma general de clasificar y comparar los empleos desvaloriza los puestos de trabajo con predominancia de mujeres, porque no reconoce la presencia de estereotipos y prejuicios (Valenzuela, 2009), como se menciona más adelante.

Los *métodos analíticos* de evaluación de puestos de trabajo consideran el contenido del trabajo, no las características o habilidades de las personas que lo desempeñan. Identifican los factores requeridos para los puestos de trabajo y le asignan un puntaje a cada uno de ellos, lo que permite determinar el valor numérico del puesto de trabajo y cuantificar la diferencia de valor. Se conoce como *método por puntos*. Entre los factores de base o características relevantes para evaluar los puestos de trabajo necesarios y suficientes y todas las tareas ejecutadas en las empresas, se mencionan los siguientes:

- Calificaciones: conocimientos y aptitudes necesarios para desempeñar un determinado empleo. Lo que importa es determinar la correspondencia entre el contenido del puesto de trabajo y los requisitos exigidos para el empleo.
 - Evaluación de las competencias, habilidades, etc., demandadas en cada puesto de trabajo u ocupación.
 - Formas de obtener la calificación: formación académica o profesional acreditada por un diploma, experiencia remunerada en el mercado de trabajo, formación no institucionalizada, experiencia de voluntariado.
- Esfuerzo físico y psíquico.

- Responsabilidad sobre recursos técnicos, financieros y humanos.
- Condiciones de trabajo: físicas (ruido, polvo, temperatura) y psicológicas (estrés, aislamiento, demandas simultáneas, agresividad de clientes, entre otras).
- Ambiente de trabajo.

Estos factores se analizan con independencia del sector económico al que pertenezcan los puestos de trabajo. Cada factor debe ser valorado según la importancia que tiene dentro de cada empresa.

El análisis de los puestos de trabajo debe considerar tanto la parte fija como la parte variable de los salarios y las prestaciones suplementarias (por ejemplo, seguros que exceden lo establecido por ley, uso de vehículos, etc.).

2. *Factores que explican la discriminación por razones de género*

Diferentes autores/as han señalado aquellos factores que explicarían la discriminación de remuneraciones por razones de género.

Chicha (2008) indica dos series de factores: a) características de las personas y de las empresas en las que trabajan, y b) motivos de género cuando existen diferencias de remuneración residuales entre el salario medio de los hombres y el de las mujeres (calculadas entre un 5 y 15 %) no explicables por los factores anteriores. En el primer grupo de factores se incluyen el nivel de escolaridad y ámbito de estudio de la persona, su experiencia profesional en el mercado de trabajo y antigüedad en la empresa o el puesto ocupado, el número de horas de trabajo y el tamaño de la empresa y rama de actividad. El segundo grupo de factores contempla: estereotipos y prejuicios relacionados con el trabajo de las mujeres; métodos tradicionales de evaluación de los empleos concebidos en función de los empleos masculinos; menor poder de nego-

ciación de las trabajadoras, que suelen estar menos afiliadas a sindicatos y ocupan de manera desproporcionada empleos precarios; idea de que la contratación de mujeres implica un costo más alto por las prestaciones de protección de la maternidad y un ausentismo supuestamente mayor; menor disposición de ellas a trabajar horas extras; menor compromiso e interés para con el trabajo; movilidad más restringida en relación con los hombres.

Jill Rubery (2002, citado en OIT, 2003) plantea una serie de factores determinantes de la desigualdad de remuneraciones respecto de distintos grupos sociales, razas, clases, migrantes, jóvenes, ancianos y mujeres. En el caso de las mujeres, los factores se expresarían del siguiente modo:

- Factor. Colaboradores secundarios de los ingresos familiares.
 - Sostén de las familias tipo.
- Factor. Débil representación de las mujeres trabajadoras.
 - Representadas sobre todo por varones; dificultades de las mujeres para organizarse.
- Factor. Segregación en el trabajo.
 - Exceso de oferta de mujeres para trabajos feminizados.
- Factor. Valoración social de las calificaciones.
 - Poco valor asignado al trabajo de asistencia y de cuidados.

Los distintos actores del mercado, empresarios y sindicatos, han otorgado escasa prioridad a la igualdad de remuneraciones; les han atribuido mucha más importancia a la cuantía de las remuneraciones y al empleo (OIT, 2003).

Uno de los argumentos más extendidos en el ámbito empresarial es el mayor costo laboral no salarial que ocasionarían las mujeres debido a la protección a la maternidad y el cuidado de hijos/as, lo cual daría lugar a menor remuneración para compensar los costos. Esta

argumentación ha sido contrastada con la evidencia de que parte importante de los costos monetarios han tendido a ser asumidos por el Estado por la vía del pago de licencias maternales financiadas con fondos fiscales o por aportes empresariales que se recaudan como proporción de la masa salarial, independientemente del sexo de las personas trabajadoras. Pero se mantiene la idea de que las mujeres serían menos productivas o generarían más costos por asumir las tareas reproductivas (reales o potenciales) en sociedades en las que el reparto de estas responsabilidades, tanto en el ámbito de la provisión adecuada de servicios públicos (cantidad, calidad, horarios y distribución espacial) como en el ámbito doméstico, evoluciona muy lentamente (Abramo y Todaro, 2002; Todaro, 2010). Por otra parte, en el ámbito empresarial también ha existido la opinión de que subsanar las desigualdades salariales por razones de género constituye una práctica costosa que solo arroja beneficios marginales (OIT, 2003). En tanto, en la gran mayoría de los sindicatos se ha asumido que el tema afecta únicamente a las mujeres, que la redistribución por género de tareas reproductivas no es relevante y que la desigualdad de remuneraciones no es un asunto de interés estratégico para todos los trabajadores y trabajadoras, como sí lo serían los bajos salarios, el desempleo o la pobreza.

Un ejemplo de resistencias a las acciones para promover la igualdad de remuneraciones se refleja en el debate desarrollado en Chile frente a la aprobación de la Ley de Igualdad de Remuneraciones en el año 2009. Algunos analistas —economistas, asesores laborales—, así como actores sociales del mundo laboral, si bien reconocieron la importancia de desterrar prácticas discriminatorias, opinaron que la ley afectaría negativamente el empleo femenino. Entre los argumentos esgrimidos, pueden mencionarse los siguientes:

- Dificultades en la definición de cargos. La obligación establecida por la ley a las empresas de hacer una completa descripción de cargos y ponerla en un reglamento interno generaría dificultades, pues «cada

vez que en la empresa se necesite hacer cambios en la estructura habrá que someterlos a la consideración de varias partes, con lo que se vuelve a una situación propia de los 60».

- Dificultades para calificar diferencias de remuneraciones en función de la idoneidad.
- La norma complica la administración de las remuneraciones.
- Judicialización de las relaciones laborales. Aumento de las denuncias de mujeres que se sienten discriminadas. A ello se sumaba el cambio ocurrido por esa misma fecha en los tribunales de justicia laboral que facilitó los procedimientos judiciales.
- Las empresas podrían optar por reducir la contratación de mujeres.

3. *Argumentos para eliminar las desigualdades de remuneraciones por razones de género*

Distintas razones se han presentado para fundamentar la importancia de eliminar estas desigualdades.

Desde el punto de vista de la justicia social, se ha señalado que cualquier medida tendiente a visibilizar, reducir y eliminar este tipo de discriminaciones contribuye a alcanzar la equidad de género, fomentar la equidad social, la inclusión social y el trabajo decente, y reducir la pobreza. Se trata además de respetar los derechos humanos de las mujeres, porque si el trabajo de una mujer se valora menos solamente porque es mujer, se lesiona su dignidad individual.

Desde el punto de vista del desarrollo económico, promover un trato igual en términos de ingresos equivale a promover el potencial productivo de hombres y mujeres y contribuye a una mejor utilización de los recursos humanos: el reconocimiento de las competencias infravaloradas de las trabajadoras y el incremento de remuneraciones de trabajos

infravalorados pueden resultar más rentables para incrementar la productividad y reducir la rotación de personal.

En términos organizacionales, adoptar políticas de igualdad de remuneraciones mejora la percepción de la igualdad en la organización y mejora las relaciones de trabajo, lo que se puede expresar en mayor satisfacción y compromiso de las/los trabajadoras/es con la organización, reducción de la frecuencia de conflictos y mayor rapidez en el tratamiento de estos cuando surgen. Este tipo de políticas también puede tener efectos en la reputación y el atractivo de la organización, lo cual puede ayudar a aumentar las posibilidades de contratación del personal calificado que requiera. Más específicamente, con relación a la gestión de recursos humanos, medidas como las señaladas pueden aumentar la eficacia de las prácticas de contratación y de formación continua y la retención en el puesto de trabajo; a la vez, pueden proveer una mayor coherencia a la política de remuneraciones y armonización de la estructura salarial en función del valor de los empleos (Chicha, 2008).

Muy relacionado con los argumentos mencionados, la igualdad de remuneraciones tiene una serie de beneficios indirectos que se concretan en el mediano y largo plazo. Por ejemplo, la existencia de legislación sobre igualdad de remuneraciones ha contribuido a un «mejor conocimiento de los requisitos de los puestos de trabajo y por tanto mejor orientación de los cursos de formación en la empresa, y mayor eficacia de las operaciones de remuneración, contratación y selección» (OIT, 2007: 86). En materia de gestión de recursos humanos, este tipo de legislación ayuda a un mejor conocimiento de las exigencias del empleo y, como consecuencia, una determinación más precisa del nivel de formación de la empresa y mayor eficacia de las prácticas de remuneración, contratación y selección. Además, como se señaló, tiene efectos positivos tanto dentro de la empresa (mejora de relaciones laborales, resolución de conflictos) como en sus relaciones con el entorno (aumento del prestigio) (Chicha, 2006).

Sin embargo, estos argumentos frecuentemente se topan con la heterogeneidad productiva y de las relaciones de producción. Así, mientras en algunos ámbitos la competitividad se basa en aumentar la productividad por diversas vías, entre ellas la mejora de la calidad de las relaciones laborales y de las condiciones de trabajo, en otros ámbitos las fuentes de competitividad son precisamente las desigualdades y los bajos salarios.

Los estereotipos y las limitaciones materiales que enfrentan las mujeres en el trabajo remunerado —tales como las derivadas de la desigual distribución de las tareas domésticas y de cuidados— inciden en su sobrerepresentación en trabajos de peor calidad y remuneración y en menores oportunidades de desarrollo de una carrera laboral, tanto por su obligada disponibilidad para estos trabajos (oferta) como por la preferencia de contratarlas en condiciones de desigualdad en áreas donde la ventaja competitiva proviene de la reducción de costos más que del desarrollo productivo. Se destacan los empleos temporales y las jornadas reducidas que derivan en contratos precarios y de bajos salarios.

Estos aspectos y particularidades deben ser considerados a la hora de diseñar una estrategia de acción sindical para la eliminación de la discriminación de remuneraciones por razones de género, ya que será necesario detectar los factores más relevantes en cada oportunidad.

II. Brecha salarial de género en América Latina

Numerosos estudios realizados por organismos e instituciones internacionales como OIT, BID, Cepal (Comisión Económica para América Latina y el Caribe), entre los principales, coinciden en señalar que en América Latina y el Caribe aún persiste una brecha salarial entre hombres y mujeres, pese a que esta se ha reducido en los últimos años.

Diversos investigadores e investigadoras han buscado identificar las causas o fuentes de estas brechas de remuneración entre hombres y mujeres (o de género) en la región en diferencias en las características individuales, en la posesión diferenciada de capital humano, en las regulaciones existentes, en el número de hijos que tienen las mujeres, en la segregación ocupacional o en las diferencias de oportunidades para generar ingresos en áreas urbanas y rurales, entre otras (Ñopo, 2012).

Según los datos proporcionados por el *Anuario estadístico de América Latina y el Caribe 2011* de la Cepal,¹ para los años 2007-2010 la proporción del salario medio de las mujeres asalariadas urbanas, de 20 a 49 años de edad, que trabajan 35 horas y más por semana, es de entre un 72 % y un 97 % de lo que ganan sus pares varones. Las mayores diferencias se encuentran en Perú (72 %), Brasil (76,6 %), Bolivia (78,1 %) y México (78,4 %), seguidos por Chile y Uruguay, con un 81 % cada uno. Por el contrario, las diferencias salariales son menores en Venezuela, donde las mujeres ganan casi lo mismo que los hombres (97,4 %), y El Salvador (95 %), seguidos por Costa Rica (92,6 %), Argentina y Ecuador, estos dos últimos con 90 %.

Según esta misma fuente, si se toman en cuenta los años de estudios aprobados, las brechas salariales de género presentan una gran heterogeneidad en los países de la región. En algunos las diferencias en el nivel de educación afectan muy poco la brecha salarial entre hombres y mujeres, en otros estas se achican, y en otros, por el contrario, aumentan. En el primer caso se encuentran Ecuador, El Salvador, Honduras, México y Paraguay. En el segundo caso, es decir que cuantos más años de estudios se tengan, más disminuye la brecha salarial, se encuentran Argentina, Costa Rica, Panamá, Perú, República Dominicana

y Uruguay. En el último caso (cuanto mayores niveles de educación terciaria se tengan, más aumenta la brecha salarial de género) se encuentran Brasil, Chile, Colombia, Guatemala, Nicaragua y Venezuela. La gran heterogeneidad que se observa en los países tanto en la brecha total como en la que toma en cuenta los niveles de educación sugiere la necesidad de estudiar las circunstancias contextuales que inciden en cada uno de ellos.

Con respecto a esa necesidad, en el exhaustivo estudio *New Century, Olds Disparities*, sobre brechas de remuneraciones de género en América Latina y el Caribe, basado en encuestas de hogares en 18 países de la región,² Hugo Ñopo (2012) estima la magnitud de estas brechas y la parte de ellas que no se puede explicar cuando se controla por aspectos de carácter individual o del trabajo (brecha residual). Estas brechas varían en la región en general y entre los países estudiados. Las características o variables utilizadas para controlar las brechas se agrupan en tres conjuntos: 1) edad y educación; 2) variables demográficas: mayor presencia de menores en el hogar, presencia de otro asalariado en el hogar, área urbana, y 3) variables demográficas y del trabajo: tiempo parcial, formalidad, ocupación, sector económico, tipo de empleo y tamaño de empresa.

Ñopo señala que, en general, los hombres ganan un 10 % más que las mujeres en la región³ y que se observa una gran heterogeneidad entre países.⁴ Al controlar por el conjunto de características observables, este autor subraya que una gran proporción de esta brecha queda sin explicación, lo que se puede atribuir a diferencias no observables que incluyen pro-

1 Los 18 países estudiados son: Argentina, Bolivia, Brasil, Chile, Colombia, Costa Rica, Ecuador, El Salvador, Guatemala, Honduras, México, Nicaragua, Panamá, Paraguay, Perú, República Dominicana, Uruguay y Venezuela.

2 Los países ya señalados.

3 El análisis se focaliza en las remuneraciones de asalariados de 18 a 65 años de 18 países, representativos de la mayoría de la población trabajadora en América Latina y el Caribe. Las remuneraciones se miden por hora de trabajo en el trabajo principal (BID, 2012).

4 Brecha de remuneraciones: diferencia entre las remuneraciones promedio de hombres y mujeres que expresa la remuneración promedio de las mujeres como porcentaje de la remuneración promedio de los hombres.

blemente la discriminación de género. Por ejemplo, al comparar las situaciones laborales de hombres y mujeres de la misma edad y del mismo nivel educativo, la parte de la brecha que no se puede explicar por diferencias de características observables es más amplia que la brecha original. Esto significa que si hombres y mujeres tienen la misma distribución de edad y educación en el mercado de trabajo, la brecha salarial de género aumentará de 10 a 17 % del promedio de las remuneraciones de las mujeres.

Después de controlar por el conjunto de características observables, las brechas salariales de género no explicables alcanzan el 20 %.⁵ Al explorar estas brechas de remuneraciones entre hombres y mujeres país por país, Ñopo encontró que había una gran heterogeneidad, tanto en la brecha original como al controlar por los conjuntos de variables observables ya mencionadas.

En siete de los 18 países examinados, la brecha de remuneraciones de género es negativa, lo que refleja un promedio de remuneraciones más altas en las mujeres que en los hombres. Empero, si se controla por edad y educación, la porción de brecha no explicable es estadísticamente igual a 0 en Bolivia y Guatemala, de 29,7 % en Brasil, y en Perú la brecha casi no se modifica.

En resumen, según el estudio de Ñopo, los hombres ganan más que las mujeres en todos los grupos de edad, en todos los niveles de educación, en todos los tipos de empleos (cuenta propia, empleadores y asalariados), en empresas grandes y en empresas pequeñas. Solo en las áreas rurales las mujeres ganan promedialmente lo mismo que sus pares hombres.

Es importante señalar que, en promedio, una quinta parte de la brecha salarial entre géneros no puede ser explicada por las diferencias en características observables de los individuos o del empleo. Esto indica que otros factores, incluidas la discriminación y características no observables —tales como el esfuerzo y el compromiso laboral—, influyen en la persistencia de las brechas salariales de género en América Latina y el Caribe.

Esta brecha salarial entre géneros que no puede explicarse por las variables controladas se amplía con la edad, lo que se podría explicar, sostiene el estudio, por un «efecto cohorte», es decir que las brechas salariales tenderían, en promedio, a ser menores en las cohortes más jóvenes.

Otra posible explicación es el efecto de algunas características no observables, como la experiencia laboral, según la cual las diferencias de género están correlacionadas con la edad. Las diferencias en la experiencia acumulada pueden acrecentarse conforme las mujeres envejecen y tienen hijos —los datos muestran que la brecha de ingresos según género es levemente mayor entre las trabajadoras con hijos—. Una posible razón de las diferencias relacionadas con la experiencia laboral es que las mujeres tienen mayores probabilidades de verse obligadas a salir del mercado laboral después de dar a luz, apunta Ñopo.

La brecha entre géneros en las remuneraciones también es mayor entre trabajadores y trabajadoras por cuenta propia cuando se los compara con aquellos que son asalariados. Aun así, incluso después de controlar las diferencias relativas a las características individuales y el trabajo, sigue sin explicarse la existencia de una brecha salarial significativa entre hombres y mujeres en la región.

5 Debido a la diferencia de métodos utilizados para la recopilación de datos y a las diferencias en el universo poblacional al que se refieren las diferentes fuentes (población ocupada total, o urbana, asalariados, de determinada edad, etc.), es necesario actuar con cautela al interpretar la información sobre la brecha salarial obtenida en los distintos países.

III. Casos emblemáticos

Existe escasa información recopilada y accesible sobre casos emblemáticos, en un sentido

negativo o positivo, en América Latina. De allí que sea necesario realizar una búsqueda intensiva y extensiva de casos en la región que puedan constituirse en ejemplos de utilidad para la acción de las organizaciones en diferentes ámbitos.

La literatura conocida de casos exitosos a escala internacional muestra la importancia de la acción colectiva para apoyar las demandas por discriminación y, principalmente, de la acción de los sindicatos. Por un lado, permite reunir información difícil de obtener para una demandante individual, elaborar mejores argumentos, servir de medio de presión, pero también proteger a las trabajadoras del despido inmediato una vez realizado un reclamo.

Un caso emblemático que ha tenido difusión es el de los pilotos de la línea de aviación española Iberia. Una de las particularidades del caso es que, pese a que es una discriminación de género clara, puede fácilmente pasar desapercibida y, más aún, aparecer como diferencias «objetivas» no discriminatorias.

El caso Iberia: los pilotos (hombres y mujeres) reciben un complemento salarial por horas de vuelo. Cada dos años, si el número de horas de vuelo es superior al 75 % de la media de la flota, suben un escalón retributivo.

Cuando se analiza esta norma considerando la situación por sexo, se observa que las mujeres no pueden pilotar aviones durante el total de su embarazo además de la licencia maternal. Esto resulta en un retraso de 13 meses en los que no pueden cumplir con el requisito estipulado para el aumento salarial. El cálculo realizado en este caso muestra que una mujer de 40 años que haya tenido dos embarazos acumula un retraso de dos niveles salariales respecto de sus colegas hombres con la misma antigüedad. El análisis de este medio de ascenso salarial cambia la calificación de neutralidad para constituirse en el resultado de la «propia naturaleza de las mujeres».

La pregunta que se plantea es si el criterio elegido para otorgar los aumentos salariales

tiene relación con las capacidades laborales, es decir, si poner este requisito tiene alguna relación con el desempeño de los pilotos. El caso plantea que no es así, y sostiene que el sistema de retribución castiga la maternidad. Por ello, las organizaciones sindicales proponen que la igualdad de remuneraciones debe ser incluida como criterio para la negociación colectiva y para evitar que se «naturalicen» o pasen por alto situaciones de discriminación, encubiertas o no. Estas acciones requieren la realización de estudios que con frecuencia las organizaciones sindicales no poseen.

El caso Wal-Mart, así llamado por tener como protagonista a la mayor cadena de comercio minorista de Estados Unidos, es el más conocido por el tamaño de la demanda colectiva. Más de un millón de mujeres podrían haber estado involucradas. En este caso, las mujeres empleadas (que constituyen el 70 % del empleo de la cadena) recibían menos remuneración en el mismo tipo de trabajos, recibían menos ascensos y estos demoraban más que aquellos de los hombres. La National Organization for Women (NOW) de Estados Unidos denunció el caso de discriminación en contra de las mujeres. En este caso, se muestra la importancia de realizar alianzas con una organización nacional de mujeres que se suma a las organizaciones de trabajadores y trabajadoras. El juicio por discriminación de género fue fallado a favor de las demandantes, aunque la empresa apeló ante la Corte Suprema de Justicia.

De otro tenor es el **caso de la Internacional de Educación (IE)**, organización que agrupa a más de 30 millones de docentes y trabajadores y trabajadoras de la educación de 173 países y territorios. Esta asociación realizó la Campaña Mundial para Promover la Igualdad de Remuneraciones con el eslogan «Remuneración equitativa ¡ya!». La campaña se basaba en postular que cuando las mujeres reciben retribución inferior a la de los hombres por trabajo de igual valor se violan principios fundamentales de la justicia en el trabajo.

Los estudios de caso deberían incluir países y ámbitos laborales que representen la varie-

dad de legislaciones laborales y condiciones de trabajo y de equidad de género imperantes así como de tipos de organización y actividad sindical y participación de las mujeres en los sindicatos y la política.

Otro caso interesante de analizar es la aplicación de la **Ley de Igualdad de Remuneraciones entre Hombres y Mujeres** en Chile (ley n.º 20348). A casi un año de su entrada en vigencia (enero 2010), un estudio de la Dirección del Trabajo⁶ analizó cómo operaba esta nueva legislación en dos ámbitos: las acciones desarrolladas por la Dirección del Trabajo, y el conocimiento, las actitudes y acciones emprendidas respecto de la nueva ley por organizaciones sindicales, empleadores y gerentes (Henríquez y Riquelme, 2011).⁷

Antes de presentar los resultados del estudio, conviene señalar que esta ley establece el principio de igualdad de remuneraciones entre hombres y mujeres que desarrollen el mismo trabajo.⁸ Todos los empleadores, independientemente del número de trabajadores y trabajadoras que tengan a su cargo, deben respetar este principio.⁹ La ley establece además el procedimiento que debe seguir la trabajadora o el trabajador en caso de existir desigualdad de salarios: reclamo por escrito enviado a la empresa; respuesta por escrito

del empleador (dentro de un plazo de 30 días); si la trabajadora considera que la respuesta no es satisfactoria, puede recurrir a la Inspección del Trabajo, quien trata de llegar a un acuerdo vía mediación, y de no lograrlo puede pasar a tribunales o puede hacerlo directamente sin recurrir a la Inspección del Trabajo.

Los resultados del estudio indican que a casi un año de su entrada en vigencia (fines del año 2010) había existido muy poca promoción y casi nada de capacitación sobre la nueva ley. El conocimiento que tenían dirigentes sindicales y representantes de las empresas era escaso y muy desparejo, solo algunos dirigentes sindicales habían iniciado acciones al respecto y existían muchas dudas sobre su aplicación.

Entre los ejecutivos y empleadores consultados, había poco reconocimiento de las diferencias salariales entre hombres y mujeres, y las personas encargadas de los sistemas de remuneraciones tendían a señalar que los salarios se establecían por categorías independientemente del sexo de quien desempeñara el trabajo.¹⁰

Los dirigentes y dirigentas consultados tendían a negar la discriminación salarial por sexo en sus espacios laborales próximos o en relación con sus representados, y a situarla en los niveles superiores de la jerarquía. Se trataba entonces de «un problema lejano y borroso [...] que no integra la realidad de los trabajadores a quienes representan» (p. 30). Junto con ello, el estudio registró varias acciones emprendidas por algunos dirigentes y dirigentas, entre las que se destacan:

a) Conversaciones de los sindicatos con sus empresas o establecimiento de mesas de

6 Dependiente del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, encargada de fiscalizar el cumplimiento de esta ley.

7 El estudio fue de carácter exploratorio, descriptivo, y utilizó distintas técnicas de recolección de información: revisión documental del registro de la Dirección del Trabajo, entrevistas individuales y grupos de discusión con dirigentes sindicales (13) y ejecutivos (7), todos del sector privado; entrevistas a informantes claves tanto pertenecientes a la Dirección del Trabajo como externos a ella; revisión de prensa y revisión bibliográfica.

8 Aunque el proyecto de ley planteaba que debería aplicarse el principio de la igualdad de remuneraciones entre hombres y mujeres por un servicio de igual valor, luego de la discusión parlamentaria el Congreso resolvió que se utilizaría el concepto «el mismo trabajo».

9 Las empresas con más de 200 trabajadores/as deben incluir en el reglamento interno la descripción de cargos y funciones y sus características técnicas esenciales; y las empresas a las que la ley obliga a tener un reglamento interno de orden, higiene y seguridad (aquellas que cuentan con 10 trabajadores/as o más) deben contemplar allí un procedimiento de reclamos.

10 Para complementar esta información, las autoras citaban una encuesta realizada por Ernst & Young en abril de 2010 (a meses de la entrada en vigencia de la ley) cuyos resultados mostraban que un 53 % de las empresas consultadas aún no había establecido en el reglamento interno un procedimiento de reclamo en caso de infracción a la igualdad de remuneraciones.

trabajo para discutir algunos temas, incluida la igualdad de remuneraciones en los instrumentos colectivos.

- b) Patrocinio de denuncias de sus asociadas ante las inspecciones del Trabajo. La totalidad de los dirigentes y dirigentas coincidieron en la importancia de que el sindicato se hiciera parte de los reclamos emprendidos por una trabajadora por eventuales discriminaciones frente a su empleador, aunque la ley establezca que es el/la trabajador/a quien debe hacer el reclamo. Ello porque de hacerlo sin este respaldo la trabajadora «es catalogada como conflictiva, entonces pone en riesgo su fuente laboral» (dirigente sindical del sector comercio, p. 21). En los hechos, el actor de casi todos los casos que habían sido presentados a la Dirección del Trabajo (consultas, reclamos, objeciones a descripciones de cargos) había sido el sindicato representando a uno o varios trabajadores/trabajadoras o planteando una situación más general.
- c) Impugnación del reglamento interno modificado por las empresas para incorporar procedimientos de reclamo, lo que ha dado pie en algunos casos para iniciar diálogos respecto de la descripción de cargos y funciones en las empresas.
- d) Participación en la descripción y registro de los cargos y modalidad de definición, grado de especificidad o generalidad.
- e) Organización de actividades de capacitación y seminarios con sus asociados para dar a conocer la ley y discutir cursos de acción.
- f) Incorporación del tema igualdad salarial en la negociación colectiva. Aunque ello había ocurrido en solo dos casos, resulta interesante consignarlo. Uno se refería a un sindicato del área de comunicaciones en cuyo contrato colectivo existía una cláusula que establecía la formación de una mesa entre la empresa y el sindicato con «el objeto de poner en práctica la des-

cripción de cargos y funciones contenida en el reglamento interno de orden, higiene y seguridad [...]» (p. 22). El otro caso es un contrato colectivo en el sector de las grandes tiendas en el que aparece una cláusula de «igualdad salarial» que establece para la empresa obligaciones de información y de procedimientos que garanticen la no existencia de discriminaciones arbitrarias en materia salarial y el velar por que trabajadores y trabajadoras puedan desempeñarse en cualquier departamento del local.

Por último, la Dirección del Trabajo había recibido (a octubre de 2010) poco más de una decena de denuncias, reclamos y consultas a propósito de la nueva ley. A partir de ello se pudo advertir el bajo grado de cumplimiento de las obligaciones que la ley establece para las empresas (empresas que no habían establecido procedimientos de reclamo ni descrito los cargos) y que la mayoría de las denunciantes eran trabajadoras dependientes al momento de hacer la denuncia, pertenecientes a diversos sectores económicos, con ingresos medios bajos y que habían concurrido apoyadas por su sindicato. Solo en una denuncia la Dirección del Trabajo ejerció su rol de mediación entre las partes, y se acordaron los medios para que la remuneración fuera paritaria en lo sucesivo para la trabajadora afectada y también para reparar el deterioro ya sufrido (recuadro 1).

Con relación a posibles dificultades en la aplicación de la ley, el estudio advertía sobre el hecho de que la norma estableciera como primer paso la presentación de un reclamo escrito por la trabajadora al empleador, y se preguntaba si una trabajadora podría ejercer su derecho encontrándose en situación tan desigual de poder.

Más recientemente, a casi tres años de la entrada en vigencia de la ley, la evaluación no es muy positiva. Se mantiene el escaso conocimiento de ella entre trabajadores/as, empresarios e incluso abogados laboristas, y las denuncias han sido muy escasas. Las opiniones de especialistas coinciden en señalar que una barrera para que las trabajadoras denuncien

*Aplicación de la Ley de Igualdad de Remuneraciones:
un caso exitoso (Chile, ley n.º 20348)*

Una trabajadora de una gran empresa comercial denunció por escrito y con fundamento una situación de inequidad salarial que afectaba de modo similar a otras tres trabajadoras, quienes también hicieron el reclamo. Las cuatro eran analistas de crédito que realizaban la misma función que sus compañeros hombres quienes recibían una remuneración mayor.

Siguiendo lo establecido por la ley, la trabajadora envió una carta a la empresa en la que reclamaba por esta situación de inequidad —al mismo tiempo que las otras tres trabajadoras afectadas hacían lo mismo—, pero no obtuvo respuesta. Ante ello, la trabajadora interpuso una denuncia en la Inspección del Trabajo (dependiente de la Dirección del Trabajo), orga-

nismo que evaluó la admisibilidad de la denuncia dando inicio a una fiscalización.

Posteriormente se realizó una mediación entre las partes, la que terminó con acuerdo, y se estableció una cláusula anexa al contrato de trabajo que establecía para ella un sueldo similar al de los hombres que realizaban la misma labor y el deber de la empresa de pagarle la diferencia de los días trabajados en los meses anteriores.

La empresa no acogió el reclamo de las otras tres trabajadoras, sin dar razones para ello, pero posteriormente aumentó el sueldo a los analistas y también a ellas (a dos, pues una tercera se había retirado) (Henríquez y Riquelme, 2011).

situaciones de discriminación salarial es algo en lo que había reparado el estudio de Henríquez y Riquelme (2011): la ley establece que en primera instancia la trabajadora sola debe hacer el reclamo a su jefe. Señalan además el escaso interés de los sindicatos, la poca presencia del tema en procesos de negociación colectiva y la persistencia de la idea de que el ingreso de las mujeres es secundario o complementario, una fuerte segregación horizontal y vertical, y una penalización o castigo a la maternidad de las mujeres trabajadoras.

IV. Recomendaciones para el trabajo con organizaciones de trabajadores y trabajadoras y sindicatos

Un obstáculo muy importante para lograr la igualdad o equidad de remuneraciones es la

escasa conciencia y comprensión de la discriminación de remuneraciones por razones de sexo, tanto en general como entre los/las trabajadores/as en particular. No se trata de la ausencia del tema en el debate público —de hecho, es uno de los más mencionados cuando se habla de discriminación que afecta a las mujeres—, sino de la escasa comprensión de las consecuencias negativas de esa discriminación, y más aún de la ausencia de conocimiento de cómo opera y se reproduce, así como de las formas concretas de abordarla en los lugares de trabajo.

Las experiencias que al respecto muestran algunas organizaciones sindicales a escala internacional dan cuenta de la positiva influencia que ellas pueden ejercer en los procesos de negociación colectiva con relación a los salarios y al funcionamiento del sistema de remuneraciones (Género Equidad de la

Remuneración, herramienta de la IE y de la Internacional de Servicios Públicos —ISP— para la acción sindical).

Considerando la contribución que pueden hacer las organizaciones de trabajadoras y trabajadores y sindicales en la identificación y superación de este tipo de discriminación por razones de género, a continuación se plantean algunas recomendaciones agrupadas en dos ámbitos.

En primer lugar, los sindicatos y otras organizaciones de trabajadores y trabajadoras (asociaciones, federaciones, comités, etc.) pueden hacer una importante contribución a la visibilización de la discriminación de remuneraciones en los lugares de trabajo. Hasta ahora la presencia de problemáticas de género en las agendas de organizaciones de trabajadores y trabajadoras, así como de estrategias de acción en esta materia, ha sido muy escasa. Ello vuelve relevante trabajar en la difusión, información y formación de trabajadores y trabajadoras en la discriminación de remuneraciones, con el fin de identificarla y comprenderla como un problema que afecta a todos y todas, documentarla (saber cómo se expresa en los distintos lugares de trabajo) e incorporarla a sus agendas y procesos de negociación colectiva. De este modo se puede contribuir a visibilizar y fortalecer la acción sindical, ya que las campañas a favor de la equidad de remuneraciones pueden ser un aliciente para que las mujeres participen y se afilien a estas organizaciones.

En segundo lugar, es importante que la acción de las organizaciones de trabajadores y trabajadoras y sindicales respecto de la discriminación de remuneraciones se realice en alianza con otros sectores sociales involucrados en esta problemática, como empleadores, funcionarios y funcionarias estatales encargados de la fiscalización del cumplimiento de la legislación al respecto (en aquellos países donde existe), organizaciones de la sociedad civil, organismos internacionales dedicados a temas relacionados, etc. La constitución de alianzas con distintos actores sociales per-

mite la confluencia y el aprovechamiento de experiencias y experticias distintas que pueden contribuir a darles un mayor alcance a las acciones de información, difusión y formación que se emprendan. Pero junto con ello, la necesidad de establecer alianzas parece ser aún más urgente considerando la complejidad de la problemática y las debilidades del movimiento sindical en algunos países de América Latina (fragmentación y atomización sindical, baja representatividad, fuertes restricciones al derecho a huelga y a los procesos de negociación colectiva —el caso de Chile es un ejemplo de este debilitamiento de la acción sindical iniciado en la década de los 70).

A continuación se verán en detalle algunas propuestas en cada uno de los ámbitos señalados.

1. *La discriminación de remuneraciones, un asunto sindical*

A partir de lo indicado por algunos organismos que tienen una importante experiencia en este tema (ISP, IE) y el trabajo con sindicatos y organizaciones de trabajadores y trabajadoras realizado durante años por el Centro de Estudios de la Mujer (Santiago, Chile), se recomienda la implementación de las siguientes acciones.

- Constitución o conformación de instancias de información y concientización con trabajadores/as (organizados y no organizados) que les permitan comprender el fenómeno y sus implicancias en términos de equidad social, derechos humanos, desarrollo social y económico, infravaloración de las capacidades de la fuerza de trabajo femenina y superación de la pobreza.
- Instancias de formación dirigidas a desarrollar capacidades en los trabajadores y trabajadoras, y en especial en las organizaciones de trabajadores y trabajadoras (equipos de negociación colectiva), para implementar estrategias de acción tendientes a identificar y reducir la discriminación de remuneraciones. Entre estas acciones se señalan las siguientes:

- Examinar los salarios en el lugar de trabajo. Recoger datos sobre el funcionamiento del sistema salarial de un determinado lugar de trabajo y hacerlos conocidos para el conjunto de trabajadores y trabajadoras. Ello puede ayudar a hacer transparentes esos sistemas y a identificar la existencia de discriminación salarial por razones de género u otras, por ejemplo, trabajadoras y trabajadores de tiempo parcial, en situación de subcontratación, migrantes, etc.
- Examinar o elaborar un registro de cargos. En algunos países, como Chile, la Ley de Igualdad de Remuneraciones (de enero de 2010) obliga a las empresas a tener un registro de cargos (descripción de cargos según características esenciales) (con más de 200 trabajadores/as) a fin de poder acreditar la infracción a la ley, y un procedimiento interno para atender reclamos de desigualdad salarial (empresas de 10 trabajadores/as y más). La participación de los sindicatos en estas instancias puede ayudar a fortalecer el papel de estas organizaciones en el resguardo de la igualdad de remuneraciones.
- Realizar evaluaciones de empleos. Tienen como propósito evaluar el contenido de los puestos de trabajo, y con ello su valor. Este tipo de evaluaciones deben contemplar: compilación de información, análisis de las descripciones y contenidos de los puestos de trabajo, evaluación en función de factores (aptitud, esfuerzo, responsabilidad, condiciones de trabajo) (ISP, s/f). Dada la complejidad de este tipo de evaluación, esta actividad debería considerarse como una etapa más avanzada del trabajo sindical sobre el tema.
- En los equipos de negociación colectiva, concientizar respecto de la importancia de comprender la igualdad/equidad de remuneraciones como parte integral de la calidad de las condicio-

nes de trabajo y como principio orientador de sus acciones.

- Crear capacidades en la dirigencia sindical y en las y los asesores sindicales para saber actuar dentro de las posibilidades de acción que ofrecen los marcos legales en distintos países (conocimiento de la legislación, límites y alcances de cada marco legal, acceso a asesorías legales en esta materia, etc.).
- Incorporar a los equipos técnicos de sindicatos y organizaciones de trabajadores y trabajadoras personas con experticia en el tema discriminación de remuneraciones que brinden apoyo en procesos de negociación colectiva y en la incorporación de la temática al trabajo de organizaciones y sindicatos.

Es necesario destacar la diversidad de formas de la organización sindical en América Latina y las consecuencias que ello tiene en las estrategias de acción. Por un lado, se observan diferencias en los niveles en que se negocia colectivamente (empresas o ramas de actividad, por ejemplo, o sindicatos de trabajadores y trabajadoras temporales). La magnitud de la masa laboral que tiene limitaciones en el ejercicio de la negociación colectiva es un factor fundamental que se debe tomar en cuenta. Del mismo modo, la fortaleza y unidad de las centrales sindicales y los niveles intermedios inciden también en el diseño y la capacidad de implementar las estrategias, junto con el nivel de conciencia y voluntad de acción en los temas de género.

2. *Desarrollar alianzas*

En un ámbito de acción en el que intervienen tantos y tan variados factores, es imprescindible sumar esfuerzos y construir alianzas entre actores provenientes de distintos sectores sociales que puedan aunar intereses. Por ello, se propone la creación de grupos o mesas de trabajo que convoquen a representantes de trabajadores y trabajadoras, organizaciones

de la sociedad civil (especialmente de mujeres y de derechos humanos), funcionarios y funcionarias estatales involucrados en la implementación y fiscalización de marcos legales que resguarden la igualdad salarial, centros de estudios vinculados con temas laborales y de género y representantes de organismos internacionales relacionados con este ámbito (OIT, ISP, IE, CSI, entre otros).

Este grupo o mesa de trabajo podría contemplar entre sus actividades las siguientes:

- ▶ Discusión y reflexión sobre la discriminación de remuneraciones por razones de género, y definición de estrategias de abordaje (a nivel sindical, comunicacional, político, etc.).
- ▶ Contribución con recursos humanos y materiales a la implementación de las actividades de información y formación dirigidas a trabajadores y trabajadoras: definición de contenidos, compilación/creación de material educativo, etc.
- ▶ Apoyo al trabajo de organizaciones de trabajadores y trabajadoras y sindicales

con relación al examen de los salarios, la evaluación de los puestos de trabajo y los procesos de negociación colectiva que incorporen la igualdad/equidad de remuneraciones.

- ▶ Organización de instancias de información y concientización sobre las implicancias de la discriminación de remuneraciones por razones de género dirigidas a funcionarios y funcionarias estatales encargados de la implementación y fiscalización de la legislación existente sobre el tema, especialmente en aquellos países en los que esta sea muy reciente o tenga dificultades y falencias de aplicación.
- ▶ Organización y concreción de una estrategia comunicacional dirigida a la opinión pública que contribuya a visualizar y comprender la cuestión de la discriminación de remuneraciones entre hombres y mujeres como un problema que atenta contra los derechos humanos y afecta el desarrollo social y económico del país, la calidad del empleo y las posibilidades de reducir la pobreza.

Referencias

- ABRAMO, L y R. TODARO (2002): «Costos laborales y reproducción social: análisis comparativo de cinco países latinoamericanos». En L. ABRAMO y R. TODARO (eds.): *Cuestionando un mito: costos laborales de hombres y mujeres en América Latina*. Lima: OIT-Oficina Regional para América Latina y el Caribe.
- CENTRO DE ESTUDIOS DE LA MUJER (2009): *Promoviendo la igualdad de género. Programa participativo por la igualdad de remuneraciones para hombres y mujeres en Chile*. Documento interno.
- CEPAL-ECLAC: *Anuario estadístico de América Latina y el Caribe/Statistical Yearbook for Latin America and the Caribbean*. 2011. Naciones Unidas/United Nations: Santiago, Chile.
- CHICHA, M. T. (2006): «A comparative analysis of promoting pay equity: models and impacts». *Declaration Working Paper* 49. Ginebra: International Labour Office.
- (2008): *Promoción de la igualdad salarial por medio de la evaluación no sexista de los empleos. Guía detallada*. Ginebra: OIT.
- GÉNERO EQUIDAD DE LA REMUNERACIÓN (Herramienta de la IE y de la ISP para la acción sindical). Extraído el 13 de noviembre de 2012 de http://pages.ei-ie.org/payequitytoolkit/ES/intro_00.html.
- HENRÍQUEZ, H. y V. RIQUELME (2011): «El derecho a ganar lo mismo. Ley 20348 Igualdad de Remuneraciones entre Hombres y Mujeres». En *Temas Laborales* n.º 27. Dirección del Trabajo, Ministerio del Trabajo y Previsión Social. Extraído el 18 de noviembre de 2012 de http://www.dt.gob.cl/1601/articles-99443_recurso_1.pdf.
- INTERNACIONAL DE SERVICIOS PÚBLICOS (s/f): «Equidad de Remuneraciones Ya. Conjunto de materiales sobre la equidad de remuneraciones». Extraído el 12 de noviembre de <http://pages.ei-ie.org/payequitytoolkit/ES/docs/PSI/PSI%20Dossier%20Equity.pdf>.
- ÑOPO, H. (2012): *New Century, Old Disparities. Gender and Ethnic Earnings Gaps in Latin America and the Caribbean*. Copublicación del BID y el BM. Washington D. C.
- ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (2003): «La hora de la igualdad en el trabajo». Informe global con arreglo al seguimiento de la declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo. Conferencia Internacional del Trabajo, 91.ª reunión. Extraído el 12 de noviembre de <http://www.ilo.org/declaration/>.
- TODARO, R. (2010): «El tiempo en disputa: trabajos y sistemas de cuidado». En *Cuaderno de Investigación* n.º 4: *¿Malos tiempos para un buen trabajo?* Santiago: Centro de Estudios de la Mujer.
- VALENZUELA, M. E. (2009): «Rol de los instrumentos y mecanismos internacionales en la promoción del empleo femenino y en el mejoramiento de las condiciones laborales de las mujeres». En P. DÍAZ-ROMERO y Augusto VARAS (eds.): *Inclusiones inconclusas. Políticas públicas para superar la exclusión*. Santiago: Catalonia-Fundación Equitas.

ADALBERTO MOREIRA CARDOSO	Da promessa integradora à insegurança sócio-econômica
NISE JINKINGS	Os bancários brasileiros em face da finança mundial desregulada
RUDOLF TRAUB-MERZ JÜRGEN ECKL	El movimiento sindical internacional: fusiones y contradicciones
ROLANDO DÍAZ	Panorama sindical de Venezuela
KJELD JAKOBSEN	El monitoreo de las empresas multinacionales desde una perspectiva sindical
KJELD JAKOBSEN	O monitoramento de empresas multinacionais
FLAVIO BENITES	Los comités de empresa: ¿una estrategia para la acción del sindicalismo transnacional en América Latina?
THOMAS GREVEN	Las normas sociales de los acuerdos comerciales y de inversión bilaterales y regionales
FLAVIO BENITES	Tendencias actuales de las relaciones laborales en Europa
ERNESTO MURRO	Seguridad social en América Latina y Cono Sur: mitos, desafíos, estrategias y propuestas desde una visión sindical
ÁLVARO CORONEL	Evaluación y perspectivas de la acción sindical en el Mercosur

