



Universidad de Chile
Facultad de Derecho
Departamento de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social

A CINCO AÑOS DE LA LEY N° 20.940, QUE MODERNIZA EL SISTEMA DE RELACIONES
LABORALES:
BALANCE DE LAS DISPOSICIONES CON PERSPECTIVA DE GÉNERO.

MEMORIA PARA OPTAR AL GRADO DE LICENCIADO EN CIENCIAS
JURÍDICAS Y SOCIALES.

Alumna Memorista:
Constanza Maturana Rubilar

Profesor Guía:
Jorge Drago Morales
Santiago, Chile
Julio 2023

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN	4
2. PRINCIPIO DE IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN	10
2.1 Concepto de Igualdad	10
2.2 Concepto de no discriminación	14
2.3 La no discriminación laboral	18
3. LEY 20.940/2016	23
4. AUMENTO EN EL CATÁLOGO DE SITUACIONES QUE SE CONSIDERAN DISCRIMINACIÓN	25
5. PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LA LEY 20.940	30
5.1 ¿Por qué perspectiva de género en los sindicatos?	30
5.2 Subrepresentación femenina en los sindicatos	34
5.3 Cuota de participación femenina en directorio de sindicatos	39
5.3.1 Dictámenes	40
5.4 Reformas a los artículos 306 y 376 del código laboral	43
5.4.1 Interés colectivo en la negociación colectiva	44
6. BALANCE A CINCO AÑOS DE LA ENTRADA EN VIGENCIA DE LA LEY 20.940	49
6.1 Consejo Superior Laboral	49
6.2 Participación femenina en sindicatos y en directivas sindicales	50
Datos Informes Consejo Superior Laboral	50
6.3 Consultas hechas al portal de Transparencia de la Dirección del Trabajo	55
6.3.1 Consulta sobre cambio de estatutos para asegurar que exista un tercio de mujeres directoras en sindicatos	56
6.3.2 Consulta sobre sanción en caso de incumplimiento de la modificación de	

estatutos	57
6.3.3 Consulta sobre planes de igualdad	58
6.4 Pactos de adaptabilidad	59
6.4.1 Consulta a portal de transparencia a la Dirección del Trabajo sobre pactos de adaptabilidad	61
7. CONCLUSIONES	62
8. BIBLIOGRAFÍA	74
A) Autores	74
B) Documentos Institucionales	77
9. ANEXOS	82
I. TABLA REGISTRO CONSULTAS DE TRANSPARENCIA	82
II. ANEXO DOCUMENTOS DE RESPUESTA A CONSULTAS POR TRANSPARENCIAS DIRECCIÓN DEL TRABAJO	87

INTRODUCCIÓN

La desigualdad con motivo de género es una problemática que a fines del siglo XX se expande con fuerza removiendo los contenidos esenciales de la construcción cultural, la división sexual del trabajo y las capacidades que acompañan las identidades de mujer y hombre en la sociedad. En la mayoría abrumadora de las culturas conocidas, las mujeres son consideradas de alguna manera o en algún grado, inferiores a los hombres. El acceso de las mujeres al espacio de toma de decisiones se ha instalado como un indicador reconocido de desarrollo y modernidad, por lo tanto, la ley en general, ha tenido como misión determinar la conducta discriminatoria y proporcionar una regulación para corregir y sancionarla.

En el año 1997, el Consejo Económico y Social (ECOSOC) de la Organización de Naciones Unidas (ONU), definía la incorporación de una perspectiva de género como: “El proceso de evaluación de las consecuencias para las mujeres y los hombres de cualquier actividad planificada, inclusive las leyes, políticas o programas, en todos los sectores y a todos los niveles. Es una estrategia destinada a hacer que las preocupaciones y experiencias de las mujeres, así como de los hombres, sean un elemento integrante de la elaboración, la aplicación, la supervisión y la evaluación de las políticas y los programas en todas las esferas políticas, económicas y sociales, a fin de que las mujeres y los hombres se beneficien por igual y se impida que se

perpetúe la desigualdad. El objetivo final es lograr la igualdad [sustantiva] entre los géneros”. Según esto, la igualdad de género es el objetivo de desarrollo general y a largo plazo, mientras que la incorporación de una perspectiva de género es un conjunto de enfoques específicos y estratégicos así como procesos técnicos e institucionales que se adoptan para alcanzar este objetivo. La incorporación de una perspectiva de género integra la igualdad de género en las organizaciones públicas y privadas de un país, en políticas centrales o locales, y en programas de servicios y sectoriales. Con la vista puesta en el futuro, se propone transformar instituciones sociales, leyes, normas culturales y prácticas comunitarias que son discriminatorias, por ejemplo, aquellas que limitan el acceso de las mujeres a los derechos sobre la propiedad o restringen su acceso a los espacios públicos.

Típicamente se ha percibido que existen ciertos temas “propios de la mujer”, en el derecho laboral un ejemplo es la protección a la maternidad. En la actualidad la tendencia apunta hacia la transversalización del género o *mainstreaming* concepto que significa “la mejora, el desarrollo y la evaluación de los procesos políticos, de modo que una perspectiva de igualdad de género se incorpore en todas las políticas, a todos los niveles y en todas las etapas, por los actores normalmente involucrados en la adopción de medidas políticas” (Consejo de Europa, 1999, p.394). Siguiendo la línea de la transversalización se puede interpretar como una señal positiva que un asunto como el derecho colectivo se haga cargo del problema que significa la brecha de género.

La Ley N° 20.940 publicada en el Diario Oficial con fecha 08 de septiembre de 2016, que moderniza el sistema de relaciones laborales, afronta el problema de la desigualdad entre hombres y mujeres desde la figura del Derecho Colectivo, lo que llama la atención ya que no existe una demanda social clara sobre este tema en específico por parte de colectivos políticos feministas, sin embargo, como se verá en esta tesis, el derecho colectivo es un terreno importante donde la mujer puede exigir y pavimentar un futuro de equidad. En ese pie, la Organización de los Estados Americanos (OEA), la Comisión Interamericana de Mujeres (CIM), el Mecanismo de Seguimiento de la Convención Belém do Pará, entre otros, caracterizan a los sindicatos como vehículos indispensables de la igualdad ya que las mujeres necesitan de la organización sindical como aliada para la defensa de los derechos humanos, “que hagan visibles las situaciones de discriminación y violencia específicos; leyes inadecuadas, los salarios más bajos, las jornadas de trabajo parciales, y condiciones abusivas, o precarizadas” (Comisión Interamericana de Mujeres [CIM], 2020, p.5).

Además la crisis sanitaria y económica con motivo de la pandemia de COVID-19 ha provocado, de acuerdo al Instituto Nacional de Estadísticas de nuestro país (INE), un retroceso de diez años en la tasa de participación femenina en el mercado laboral chileno, lo que ha significado una salida de más de medio millón de mujeres de la fuerza laboral, “tanto por la imposibilidad de conciliar trabajo con los cuidados de la familia como porque la pandemia ha afectado en especial a los rubros con mayor presencia femenina,”(Corvera, 2021, p.1) debido a esto resulta de gran importancia que se utilicen todas las herramientas que existen para la disminución de este retroceso, lo que no es sólo simbólico o justo sino que económicamente conveniente

ya que según estimaciones publicadas por ONU Mujeres, el PIB mundial anual sería 26% más alto en 2025 si las mujeres participaran en la economía en la misma proporción que los hombres.

En este escenario, cobra especial sentido la realización de un examen a la aplicación de la reforma estudiada, analizando las disposiciones con perspectiva de género introducidas por la misma, su aplicación y recepción en los sindicatos chilenos, con el fin de hacer un balance a cinco años de la entrada en vigencia de la ley, para la verificación su aporte a la igualdad de género en el derecho colectivo, con la siguiente hipótesis: Los cambios introducidos por la reforma al Código del Trabajo hecha por la ley 20.940 en cuanto a la perspectiva de género resultan insuficientes para que exista una mejora significativa en los índices de participación de las mujeres en la actividad sindical.

Para realizar este balance se hará una revisión de los principios que fundamentan la aplicación de la perspectiva de género en el derecho colectivo en general, desde su consagración como derecho fundamental, luego se hará un examen de los seis artículos del Código del Trabajo que se reforman bajo la mirada del género, indicando sus fortalezas y aportes como también posibles falencias. Estos son:

El artículo 2, cuya reforma aumenta el catálogo de situaciones que se consideran discriminación.

El artículo 231, que indica que en los estatutos de sindicatos se debe incorporar un mecanismo destinado a resguardar que el directorio esté integrado por directoras en

una proporción no inferior a un tercio del total de sus integrantes. El artículo 272, que establece una cuota de mujeres no inferior a un tercio del total de los integrantes del directorio en federaciones y confederaciones. El artículo 278 que indica que en centrales sindicales también debe existir un 30% de directoras como mínimo.

El artículo 306, cuya reforma amplía el objeto de negociación colectiva e introduce nuevos objetos de negociación en pos de la igualdad de género, estos son los acuerdos de conciliación del trabajo con las responsabilidades familiares, el ejercicio de corresponsabilidad parental, y los planes de igualdad. Este artículo se complementa con el reformado 376 regulando los pactos para trabajadores con responsabilidades familiares.

Lo anterior con el fin de responder las siguientes preguntas:

-¿Cuál es el fundamento del legislador al incluir la perspectiva de género en el ámbito sindical?

-En cuanto a la igualdad de género, ¿Corresponde haber elegido el ámbito de los directores sindicales como prioridad a todo lo que podría ser reformado en una ley que trata sobre la negociación colectiva?

- Los planes de igualdad y acuerdos de conciliación del trabajo, ¿son un aporte a la equidad de género?

Finalmente, con el propósito de hacer un balance a cinco años de la promulgación de

la reforma, se hará una consulta por los mecanismos de transparencia a la Dirección del Trabajo (en adelante la DT) respecto de la aplicación práctica de la norma en particular sobre la efectiva creación y aplicación de planes de igualdad por los sindicatos en Chile, también sobre las modificaciones de estatutos para la incorporación de la cuota de un tercio de mujeres en los directorios, por último la respectiva sanción jurídica en caso de que no se cumpla la norma. En relación a lo anterior, si bien en el artículo sexto transitorio de la ley 20.940 se otorga el plazo de un año a contar de la fecha de entrada en vigencia de la ley para que las organizaciones sindicales vigentes a dicha fecha procedan a adecuar sus estatutos a las disposiciones contenidas en ella, la sanción jurídica no está expresamente contenida en la norma, y tuvo que ser precisada por la Dirección del Trabajo en el dictamen Ord. 1028/21 de 2018-, en cuanto no se puede renovar el directorio si no se ha modificado previamente los estatutos.

2. PRINCIPIO DE IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN

Tanto la igualdad como la no discriminación son conceptos abiertos y están lejos de ser sinónimos. Se establece la necesidad de realizar diferenciaciones, pero la determinación del cuándo, el cómo y sus límites, no han estado exentos de debate.

Si no hay ninguna razón suficiente para permitir un trato desigual, entonces está ordenado un trato igual y que si hay razón suficiente para ordenar un trato desigual está ordenado un trato desigual (Alexy, 1993). Los requisitos para poder aplicar diferenciaciones se pueden resumir en la “exigencia de razonabilidad, de objetiva justificación de las distinciones normativas y la fundamentación y motivación de la diferenciación de trato” (Pérez, 2005, p.36). Revisaremos cada concepto a continuación.

2.1 Concepto de Igualdad

Aristóteles en su libro La Política, establece: *“Parece que la justicia consiste en igualdad, y así es, pero no para todos, sino para los iguales; y la desigualdad parece ser justa, y lo es, en efecto, pero no para todos, sino para los desiguales”*

La igualdad es un concepto poliforme, que incluye una condición valorativa humana, un principio constitucional, una regla de trato, un criterio comparativo, un punto de partida para la adopción de políticas públicas o un deber de resultado sobre las

mismas. Desde una perspectiva general, la concepción moderna de los modelos constitucionales poseen un núcleo central de ideas que configuran verdaderos principios y valores del respectivo régimen constitucional que tienen como finalidad orientarnos en relación con aquello que constituye la base y fundamento del orden institucional de una determinada comunidad. Así, el Estado, llamado a estructurar la sociedad de acuerdo a la Constitución, no puede actuar siempre por medio de normas, sino que su obrar sólo cobrará sentido a través de los Principios. De esta manera los principios generales del derecho que, “otrora se planeaban por encima del ordenamiento como espíritus puros o casi angélicos, se encarnan y concretan en la Constitución y en ella obtienen el medio técnico y eficaz de su función informadora” (Diez-Picazo y Gullón (1989) p.36). La igualdad identifica varios conceptos constitucionales: igualdad de oportunidades, igualdad ante la ley, igualdad en la ley, prohibición de la discriminación e igualdades económicas. (Díaz de Valdés, 2015). En esta línea, nuestra Constitución Política establece en su artículo 1º que “Las personas nacen libres e iguales en dignidad y derechos”. Este mismo cuerpo legal en su artículo 19, inciso 2, asegura a todas las personas “La igualdad ante la ley y (...) que en Chile no hay personas ni grupos privilegiados”. Ningún organismo ni funcionario público puede, por tanto, hacer diferencias que vulneren lo establecido en la Constitución, así como tampoco lo puede hacer el sector privado. Además, el artículo 7, inciso 2, consigna que “(...) Ninguna magistratura, ninguna persona ni grupo de personas puede atribuirse, ni aun a pretexto de circunstancias extraordinarias, otra autoridad o derechos que los que expresamente se le hayan conferido en virtud de la Constitución o las leyes”. El Tribunal Constitucional ha definido la igualdad ante la ley de la

siguiente forma: “las normas jurídicas deben ser iguales para todas las personas que se encuentran en las mismas circunstancias y, consecuentemente, diversas para aquellas que se encuentren en situaciones diferentes. No se trata, por consiguiente, de una igualdad absoluta sino que ha de aplicarse la ley en cada caso conforme a las diferencias constitutivas del mismo. La igualdad supone, por lo tanto, la distinción razonable entre quienes no se encuentren en la misma condición” (STC R. 1254-08, c. 46°).

Con respecto a la igualdad de oportunidades, la Constitución define como deber del Estado el “asegurar el derecho de las personas a participar con igualdad de oportunidades en la vida nacional” (art. 1 inc. 5°). La imputación de condiciones de dignidad y derechos a partir del nacimiento (art. 1 inc. 1°), contrasta con las circunstancias reales bajo las cuales se despliega la vida cotidiana en la oferta de oportunidades equitativas. Hay factores que predeterminan la existencia de más y mejores opciones vitales (genes, herencia cultural, educación familiar, salud, barrio, etc.) respecto de las cuales habrá que compensar en aquellos factores que permitan identificar un auténtico punto de partida.

En relación a los tratados internacionales, la Constitución Política de la República en su artículo 5, inciso 2, reconoce como límite al ejercicio de la soberanía nacional el respeto a los derechos humanos: “El ejercicio de la soberanía nacional reconoce como limitación el respeto a los derechos esenciales que emanan de la naturaleza humana. Es deber de los órganos del Estado respetar y promover tales derechos,

garantizados por esta Constitución, así como por los tratados internacionales ratificados por Chile y que se encuentren vigentes”. Los tratados y convenios suscritos por Chile que garantizan el principio de no discriminación son: el Convenio N° 100, de la OIT, año 1951, sobre la Igualdad de remuneraciones; el Convenio N° 111, de la OIT, año 1958, sobre la Igualdad y no discriminación en el empleo; la Convención relativa a la lucha contra la discriminación en la esfera de la educación, año 1972; el Convenio sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, ONU, 1979; el Pacto Internacional de los Derechos Civiles y Políticos, ONU, 1966; la Convención sobre la Eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (1989); el Pacto internacional de Derechos económicos sociales y culturales (1989), el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (1989), la Convención sobre los Derechos del Niño (1990), la Convención Americana sobre Derechos Humanos (1990), el Convenio 169 de la OIT (2008), entre otros.

2.2 Concepto de no discriminación

El concepto de discriminación supone una protección más enérgica que la de la mera desigualdad común o general. Conlleva una afirmación más fuerte e intensa de los valores constitucionales protegidos: la conducta discriminatoria no es sólo una ofensa a los intereses individuales en juego, sino que, de alguna manera, implica también un atentado al interés colectivo representado en el valor constitucional. En general, “supone un tratamiento diferenciado y sistemáticamente peyorativo frente a un grupo de sujetos, basado en condiciones personales o familiares, sobre las que no tienen

libertad de elección, o en el ejercicio de derechos fundamentales, vinculados con la idea misma de dignidad humana” (Irureta, 2006, p.74.).

Como vimos, la igualdad puede ser entendida clásicamente como una prohibición de discriminación, se prohíben diferenciaciones que no sean objetivas, que no posean una finalidad legítima y siempre que la medida sea razonable y proporcionada en el caso concreto. Por lo mismo, el debate sobre no discriminación se desarrolla, en el análisis de las circunstancias de las categorías que permiten hacer las distinciones que no sean arbitrarias. Estas categorías tienen un punto de partida general en el art. 2° de la Declaración Universal de los Derechos Humanos: “toda persona tiene todos los derechos y libertades proclamados en esta Declaración, sin distinción alguna de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquiera otra condición. Además, no se hará distinción alguna fundada en la condición política, jurídica o internacional del país o territorio de cuya jurisdicción dependa una persona [...]”. En un sentido amplio, la no discriminación es entendida como toda infracción al principio de igualdad. En el restringido se refiere a la concurrencia de alguno de los criterios de diferenciación prohibidos. Según la doctrina hay discriminación en dos situaciones:

- a) Cuando se otorga un trato privilegiado o por el contrario, uno de menosprecio o inferioridad a quienes se ubican en la misma situación que aquel con el que se le compara;
- b) Cuando el trato es igual a dos entidades que son diferentes y esa distinción debía ser considerada.

De la letra b) se desprende que la razonabilidad correctamente justificada permite un trato desigual sin existir vulneración de los principios esbozados. Lo anterior, es el fundamento detrás del concepto de la discriminación inversa, en la cual se estipulan beneficios especiales para un cierto grupo, en desmedro de otro. Se da un trato diferente con el objeto de igualar el punto de partida de ambos grupos. Se podría considerar como ejemplo de esta discriminación, el hecho de exigir menos requisitos a personas que pertenecen a una etnia minoritaria, por ejemplo, para acceder algún beneficio.

La discriminación inversa se justifica en que el grupo favorecido está compuesto por personas que han sido tradicionalmente marginadas y postergadas social y culturalmente y el fin es enmendar los efectos desfavorables arraigados en la sociedad que han sufrido. Un ejemplo de marginación de forma permanente durante la historia es la discriminación hacia la mujer, y en Chile se pueden indicar como acciones positivas de discriminación inversa que benefician a las mujeres, distintas iniciativas legales como la creación del Servicio Nacional de la Mujer y la Equidad de Género (SERNAMEG) por la Ley N°19.023, que tiene el fin de promover la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres; la inclusión de la definición de discriminación en el Código del Trabajo y en la Ley 20.422 que establece normas sobre igualdad de oportunidades e inclusión social de las personas con discapacidad; la promulgación de la Ley 20.348, sobre igualdad de las remuneraciones entre hombres y mujeres, prescribiendo su carácter de derecho fundamental amparado por el procedimiento de tutela laboral; la ley N°20.840 que

sustituye el sistema binominal y fortalece la representatividad del Congreso Nacional, la Ley 20.940 que moderniza el sistema de relaciones laborales, en estudio en esta tesis, entre otras medidas.

La jurisprudencia estadounidense por su parte, ha identificado criterios interpretativos que se despliegan en el análisis de las diferencias. Hay tres niveles frente a un criterio diferenciador. Hay categorías que su solo uso manifiesta una consideración sospechosa, como resultaría diferenciar según la raza, religión o etnia, exigiendo del regulador una justificación fundada y categórica del uso constitucional de la diferencia. Hay otras categorías cuya regulación puede ser admisible bajo ciertas circunstancias, transformándose su examen en un escrutinio exigente y con un cierto deber de probar su fundamento disímil. Tal será el ejemplo de las diferencias de nacionalidad o de género. Finalmente, habrá un conjunto de otros elementos diferenciadores que serán de ordinaria concurrencia y cuyo uso normativo será, en línea de principio, una modalidad constitucional no discriminatoria. Tal es el caso de las referencias sobre edad, capacidades o condiciones.

En Chile, el legislador ha dado una definición de discriminación arbitraria en los siguientes términos: “Definición de discriminación arbitraria. Para los efectos de esta ley, se entiende por discriminación arbitraria toda distinción, exclusión o restricción que carezca de justificación razonable, efectuada por agentes del Estado o particulares, y que cause privación, perturbación o amenaza en el ejercicio legítimo

de los derechos fundamentales establecidos en la Constitución Política de la República o en los tratados internacionales sobre derechos humanos ratificados por Chile y que se encuentren vigentes, en particular cuando se funden en motivos tales como la raza o etnia, la nacionalidad, la situación socioeconómica, el idioma, la ideología u opinión política, la religión o creencia, la sindicación o participación en organizaciones gremiales o la falta de ellas, el sexo, la orientación sexual, la identidad de género, el estado civil, la edad, la filiación, la apariencia personal y la enfermedad o discapacidad. Las categorías a que se refiere el inciso anterior no podrán invocarse, en ningún caso, para justificar, validar o exculpar situaciones o conductas contrarias a las leyes o al orden público. Se considerarán razonables las distinciones, exclusiones o restricciones que, no obstante fundarse en alguno de los criterios mencionados en el inciso primero, se encuentren justificadas en el ejercicio legítimo de otro derecho fundamental, en especial los referidos en los números 4°, 6°, 11°, 12°, 15°, 16° y 21° del artículo 19 de la Constitución Política de la República, o en otra causa constitucionalmente legítima” (art. 2 Ley 20.609).

2.3 La no discriminación laboral

El inciso tercero del art. 19 N° 16 ha consagrado de manera expresa el principio de no discriminación laboral: “Se prohíbe cualquier discriminación que no se base en la capacidad o idoneidad personal, sin perjuicio de que la ley pueda exigir la nacionalidad chilena o los límites de edad para determinados casos”. El derecho a no ser discriminado constituye un principio rector del andamiaje jurídico, y una condición

esencial de la libertad de trabajo, de forma tal que resultaría imposible configurar una libertad tan amplia sin que, a la vez, existan normas que resguarden efectivamente un interdecir de arbitrariedad en el acceso y desempeño del trabajo. Por ello, la Constitución ha establecido una prohibición de discriminación por tratarse de actos especialmente rechazables. Siendo éste “uno de los temas más relevantes del moderno Derecho del Trabajo y donde el ejercicio abusivo del poder de dirección abona conductas de esta naturaleza la Constitución ha hecho aplicable este principio no solo a la autoridad o al precepto legal, sino que, también, a las distinciones arbitrarias que pueden efectuar los empleadores, tanto en el acceso al empleo como en la mantención de las obligaciones que surgen de la relación laboral.” (Irureta, 2006, p. 75). En esta perspectiva, la libertad de trabajo, y la exigencia de no discriminación, que consagra el art. 19 N° 16, obliga a concluir que este derecho constitucional en particular tiene eficacia frente a terceros, inmediata en lo que respecta al poder empresarial, prohibiendo los usos arbitrarios cuando dicha arbitrariedad se vincula con tratos irracionales y carentes de fundamentación. Si el constituyente se hubiese contentado con la garantía de la igualdad ante la ley, lo cierto es que ella habría sido insuficiente para sancionar conductas discriminatorias del empleador, sobre todo si se considera que el art. 19 N° 2 está pensado fundamentalmente para las actuaciones que realiza la autoridad o el legislador. Lo anterior obliga a separar conceptualmente las figuras del principio de igualdad y de la no discriminación. En rigor, el empleador no está estrictamente obligado a cumplir en toda su magnitud el principio de igualdad ante la ley, pensado como se ha dicho para los actos que ejecute el poder público. Al contrario, lo que pesa sobre el empleador es la interdicción de comportamientos

discriminatorios, de modo tal que no pueda diferenciar desfavorablemente a un trabajador por elementos no vinculados a la capacidad o a la idoneidad. Un criterio distinto llevaría a prohibir el otorgamiento, por ser inconstitucionales, de concesiones unilaterales de condiciones más beneficiosas, y limitaría fuertemente el poder de dirección del empleador que emana del art. 19 N° 21 de la Constitución.

Nuestro Código del Trabajo, en su art. 2º, inciso sexto, ha prohibido expresamente los actos de discriminación ocurridos en la etapa precontractual, aún cuando habrá que concordar que no ha regulado una igualdad de trato en términos absolutos. Este artículo es analizado más adelante a raíz de su modificación por la reforma en este trabajo comentada.

También se ve consagrado el principio de no discriminación en el artículo 5º inciso primero en el que se dispone “El ejercicio de las facultades que la ley le reconoce al empleador, tiene como límite el respeto a las garantías constitucionales del trabajador, en especial cuando pudieran afectar la intimidad, la vida privada o la honra de éstos.” Asimismo, el artículo 154 inciso final, relativo al reglamento interno, dispone que “(...) en general, toda medida de control, sólo podrán efectuarse por medios idóneos y concordantes con la naturaleza de la relación laboral y, en todo caso, su aplicación deber ser general, garantizando la impersonalidad de medida, para respetar la dignidad del trabajador.”

El principio de libertad de contratación, por una parte, y del derecho a no ser

discriminado en el empleo, por otra, plantea una serie de tensiones que el Derecho debe resolver. La relación laboral es un espacio privado, pero con una dimensión fuertemente pública. La evolución que ha experimentado el derecho del trabajo en el último siglo ha incluido la elaboración de la doctrina de la eficacia horizontal de los derechos fundamentales, y el concepto de la ciudadanía en la empresa, tratado por múltiples autores. Esta concepción viene a “reconocer que los derechos humanos se superponen en el ordenamiento jurídico, a los derechos que él mismo le reconoce al empleador, y tiene por objeto resolver el conflicto que se genera entre el legítimo ejercicio del poder del empresario y la vigencia de los derechos fundamentales de los trabajadores, dentro de la empresa” (Aguilar y Contreras, 2007, p.234).

Naturalmente los principios de igualdad y el derecho a la no discriminación nacen de corregir la desigualdad entre la parte trabajadora y la empleadora. Sin embargo, con el desarrollo y la incorporación de nuevas aristas el principio de no discriminación adquiere nuevos objetivos, uno de ellos es la igualdad en la participación de los géneros en el ámbito del derecho productivo, en el artículo 194 inciso final del CT se señala que “ningún empleador podrá condicionar la contratación de trabajadoras, su permanencia o renovación de contrato, o la promoción o movilidad en su empleo, a la ausencia o existencia de embarazo, ni exigir para dichos fines, certificado alguno para verificar si se encuentra o no en estado de gravidez.” Si bien el artículo mencionado se condice con la realidad de que son las mujeres las afectadas por la discriminación llamada “*por razones de sexo*” la doctrina establece que esta discriminación por razón de sexo incluye aquellas conductas discriminatorias fundadas no sólo en el sexo de la

persona “sino también en la concurrencia de condiciones o circunstancias que tengan con el sexo de la persona una relación de conexión directa e inequívoca, como sucede con el embarazo elemento o factor diferencial que, por razones obvias, incide de forma exclusiva sobre las mujeres”(Cámara, Alberto. 2001, p. 3).

Con respecto a la no discriminación *por razones de sexo*, el empleador en la selección de personal no debe:

- Utilizar criterios basados en el sexo de las personas, a menos que ello se justifique porque el cargo lo amerita.
- Estipular requisitos o condiciones distintas en el caso que se trate de un hombre o una mujer.
- Realizar procedimientos que excluyan a un número mayor de personas de uno u otro sexo. (Caamaño, 2003, p.47).

La razón de la discriminación por razones de sexo tiene un carácter cultural basado en los estereotipos, roles de género y la división sexual del trabajo basado en ideas irracionales que caracterizan a cada sexo exacerbando ciertas habilidades y debilidades de un sexo en relación del otro. Lo anterior, según la historiadora española Carmen Bravo Sueskun tiene factores a priori. Los factores a priori actúan globalmente y recortan oportunidades concretas de las mujeres en todos los ámbitos de la vida, también en lo laboral, estos son una orientación académica y profesional estereotipada por género, que encauza mayores concentraciones de mujeres hacia

estudios y profesiones feminizadas y la persistencia de la división sexual del trabajo que hace que se asigne socialmente a las mujeres las obligaciones de cuidado de personas). Se puede advertir la existencia de un peligro en el área gris en la que el empresario o empleador puede hacer una distinción en la selección de una persona por el hecho de ser mujer y “disfrazar” esta discriminación ilegal como preferencia basada en las calificaciones. Por otra parte existe la probabilidad de que esa preferencia basada en las calificaciones se deba a una falta de calificación cierta debido a que por los factores a priori -antes mencionados- existen áreas a las que históricamente las mujeres han tenido menos acceso y preparación. El empleador no puede ser castigado por la discriminación y desbalance que existe culturalmente ya que este es un escenario anterior al momento de las tratativas de postulación del puesto laboral. De ahí que la fiscalización del cumplimiento de los principios de igualdad por razones de sexo es muy compleja y la sanción en el caso de incumplimiento es muy difícil de determinar.

3. LEY 20.940/2016

El mensaje presidencial con ocasión de la Ley N° 20.940 expresa que la negociación colectiva es también un instrumento clave para promover la no discriminación y la igualdad, incluida la igualdad de remuneraciones entre hombres y mujeres por un trabajo de igual valor, dado que integra al mundo del trabajo la garantía de los derechos fundamentales en el campo laboral para todo el colectivo, a efectos de lograr que más productividad redunde en una mayor equidad, promoviendo así más justicia social. La Dirección del Trabajo por su parte ha señalado que los derechos fundamentales deben ser respetados siendo ésta no una afirmación teórica o meramente simbólica sino que un principio o valor normativo -función unificadora o integradora de los derechos fundamentales- que de forma ineludible debe irradiar y orientar la aplicación e interpretación de las normas laborales. (Dictamen N° 2.856/162 DT, 2002).

Ya son cinco años desde que entró en vigencia la reforma. Su texto establece que tiene como objetivo “el desarrollo de relaciones laborales modernas, justas y equilibradas entre las partes, en las que predomine el diálogo y el acuerdo, combinando objetivos de equidad, eficiencia y productividad.”

Los artículos de interés en cuanto a la perspectiva de género son seis, a saber:

-El artículo 2, que aumenta el catálogo de situaciones que se consideran discriminación.

-El artículo 231, que indica que en los estatutos de sindicatos se debe incorporar un mecanismo destinado a resguardar que el directorio esté integrado por directoras en una proporción no inferior a un tercio del total de sus integrantes. El artículo 272, que establece una cuota no inferior a un tercio del total de los integrantes en federaciones y confederaciones.

-El artículo 278 que indica que en centrales sindicales también debe existir un 30% de directoras como mínimo.

-El artículo 306, que amplía el objeto de negociación colectiva e introduce nuevos objetos de negociación en pos de la igualdad de género, estos son los acuerdos de conciliación del trabajo con las responsabilidades familiares, el ejercicio de corresponsabilidad parental, y los planes de igualdad. Y este artículo se complementa con el reformado 376 regulando los pactos para trabajadores con responsabilidades familiares.

Para efectos de esta tesis haremos una separación de este grupo de normas en dos subgrupos:

a) la reforma al artículo dos referido a los criterios de discriminación y

b) la reforma a los artículos sobre negociación colectiva.

4. AUMENTO EN EL CATÁLOGO DE SITUACIONES QUE SE CONSIDERAN DISCRIMINACIÓN

Las modificaciones incorporadas por la Ley 20.940 al artículo 2º inciso cuarto del Código del Trabajo que dice relación con el concepto de actos de discriminación, viene a aumentar el catálogo de situaciones enumeradas en la ley que son consideradas discriminatorias. Lo anterior armoniza con que para el legislador laboral, la eliminación de la discriminación arbitraria es uno de los objetivos más importantes. (ORD. N°2660/33 D.T., 2014.)

En el mencionado artículo se establecía que los actos de discriminación son las distinciones, exclusiones o preferencias basadas en motivos de raza, color, sexo, edad, estado civil, sindicación, religión, opinión política, nacionalidad, ascendencia nacional. La reforma intercala en el inciso 4º del artículo 2º: “situación socioeconómica, idioma, creencias, participación en organizaciones gremiales, orientación sexual, identidad de género, filiación, apariencia personal, enfermedad o discapacidad”. En ese sentido se puede ver esta modificación del título preliminar, como un botón de muestra de los grandes temas en los que se enfoca -o se quiso enfocar- la reforma, destacándose con particularidad que la “participación en organizaciones gremiales” es un motivo de discriminación y el concepto de “identidad de género” como objeto de discriminación.

De acuerdo con la doctrina laboral, antes de esta adición específica, la no discriminación se ha regulado de manera amplia y no taxativa, dejando abierta la puerta para otras categorías. Llama la atención al autor de este trabajo que se especifique en la reforma los motivos mencionados, por lo que se podría decir que es una declaración de intenciones de parte del legislador ya que al no ser un artículo taxativo, no puede tampoco pretenderse que los criterios de discriminación sean exhaustivos ya que implicarían una limitación en la protección. En este sentido, la sentencia de la Corte Suprema de fecha 10 de julio de 2015, dictada en causa rol núm. 24386-2014 indica que el catálogo de los motivos de discriminación prohibidos en el artículo 2 del Código del Trabajo «no debe ser considerado como taxativo, sino sólo como uno que especifica criterios sospechosos cuya presencia en el caso concreto importa conculcar el mandato de no discriminación laboral contenido en el número 16 del artículo 19 de la Carta Fundamental».

Los criterios de prohibición del art. 2 del Código del Trabajo no nacen del escenario laboral chileno y sus problemáticas sino que provienen de otras tradiciones jurídicas que han sido recogidas de manera más bien automática, lo que haría provechoso hacer una revisión de estos criterios y de su significado en nuestra sociedad. En la reforma de la ley 20.940, se revisa y reforma el artículo sobre la no discriminación, sin embargo, no se revisa de manera profunda los casos estipulados si no que solo se alarga la lista de criterios y en la abundancia de criterios de discriminación se puede caer en lo reiterativo, por ejemplo enunciar la maternidad, lactancia materna o amamantamiento como criterios de discriminación siendo que podrían todos entrar en

el ítem sexo o género. En el mismo sentido, “no por estar expresamente enunciada reciben algún tratamiento propio en cuanto a qué se entiende por la forma específica de discriminación (por ejemplo, el tan interesante como inexplorado criterio de discriminación socioeconómica) y que formas de reparación debieran requerir” (Ugarte et. al, 2021, p.4), por tanto considerando la falta de desarrollo en la norma respecto a qué se refiere cada concepto enunciado, qué tratamiento y sanción corresponde en caso de cada criterio de discriminación contenido en el artículo nº2, queda entregado al desarrollo jurisprudencial y doctrinario estos temas en la relación laboral, siendo estas fuentes las que vienen a complementar estas perspectivas.

En base a este matiz, hubiera sido idóneo que para casos de discriminación por la causal de género, se consideraran como ejemplo ciertas normas específicas en la acción de tutela laboral, haciendo referencia a asuntos relevante como lo es la carga probatoria. Lo anterior es porque la discriminación, al tramitarse por medio de la acción de tutela de derechos fundamentales (arts.458 y siguientes del Código del Trabajo), ha recibido en la jurisprudencia la aplicación de la carga argumentativa del principio de proporcionalidad, es decir, exigiéndose que sea la parte denunciada la que explique la razonabilidad de la medida que se denuncia como discriminatoria -su idoneidad, necesidad y proporcionalidad en sentido estricto-. Por otra parte, “probablemente la experiencia más significativa de la tramitación de la discriminación por la acción de tutela de derechos fundamentales, es que se rige la prueba indiciaria como carga probatoria, lo que permite acreditar hechos secundarios o indirectos que permitan crear una sospecha en el sentenciador y que, una vez cumplida produce la

consecuencia de trasladar la carga probatoria plena al denunciado”(Ugarte et. al, 2021, p.3).

En lo concerniente a la identidad de género, en la reforma estudiada se introducen cambios proclives a la inclusión en específico de la mujer, particularmente en las directivas sindicales. La Unidad LGBTI de la Comisión Interamericana de Derechos Humanos indica un concepto de identidad de género, que entendió como: La vivencia interna e individual del género tal como cada persona la siente profundamente, que puede corresponder o no con el sexo asignado al momento del nacimiento, incluyendo la vivencia personal del cuerpo —que puede involucrar la modificación de la apariencia o la función corporal a través de médicos quirúrgicos o de otra índole, siempre que sea libremente escogida— y otras expresiones de género que comprenden la vestimenta, el modo de hablar y los modales (Sentencia Causa rol N° 38.238-16 Corte Suprema,2017). Sería erróneo, por lo tanto, establecer que la norma se refiere solo a la discriminación a la mujer en materia laboral, puesto que en ese sentido ya estaba cubierta esta discriminación en el concepto de “discriminación por motivo de sexo”.

Finalmente se puede comentar que el aumento del catálogo de motivos de discriminación es más amplio que lo que efectivamente trata la reforma de negociación colectiva, en respuesta a, por ejemplo, la Ley 20.609, que establece medidas contra la discriminación, conocida como ley Zamudio y abriendo camino a leyes creadas después, a saber, la ley de identidad de género Ley 21.120 que reconoce y da

protección al derecho y a la identidad de género, publicada en el Diario Oficial el día 10 de diciembre de 2018.

Es atingente indicar que en abril del año 2019 fue promulgada la ley 21.155 que establece medidas de protección a la lactancia materna y su ejercicio, que tiene por objeto reconocer, promover y proteger el derecho a la lactancia materna como asimismo, garantizar el ejercicio libre del amamantamiento de la madre a sus hijos. Esta ley viene a modificar también el artículo 2 del Código Laboral: “Artículo 11.- Intercálase, en el inciso cuarto del artículo 2º del Código del Trabajo, a continuación de la expresión "sexo,", la frase: "maternidad, lactancia materna, amamantamiento,".

5. PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LA LEY 20.940

5.1 ¿Por qué perspectiva de género en los sindicatos?

La masiva incorporación de la mujer al mercado del trabajo en el último tiempo es un fenómeno que ha generado efectos en la sindicalización. Aunque investigadores aseguran que la mayor presencia femenina ha contribuido a su debilitamiento, indicando que las mujeres serían renuentes a participar en organizaciones sindicales, otros en cambio han planteado lo contrario. La sindicalización se tiende a vincular con relaciones de trabajo más estables y formales, mientras que las mujeres se suelen insertar en el trabajo remunerado en una mayor proporción en trabajos informales y más precarios, lo que sin duda constituye un desafío adicional para su participación sindical.

Un comentario hecho por la doctrina chilena a raíz de la publicación de la ley 20.940 era la sorpresa de que la reforma laboral haya abordado el problema de la equidad de género, indicando que no existe una demanda social desde el feminismo sobre la participación de las mujeres en los sindicatos: “este punto es relevante tenerlo en la mira, ya que un asunto a reflexionar por quienes se dedican a investigar el mundo del trabajo es porque gran parte de la sociedad, incluso colectivos políticamente activos como los feministas, no tiende a pensar que una reforma al Derecho Colectivo sea una materia de su interés y en la que deban intentar incidir.” (Marzi, 2016, p 64.)

El año 2020, la Comisión Interamericana de Mujeres (en adelante CIM) publicó un texto al respecto llamado “La participación de las mujeres en el ámbito sindical desde un enfoque de derechos humanos y con perspectiva de género.” En él se indica que el Derecho Colectivo es fundamental para la cimentación de un camino laboral con equidad, sobre todo en el contexto actual caracterizado a nivel mundial por “la desregulación y flexibilización del mercado laboral, por la reconfiguración de los centros de trabajo ante el avance de las nuevas tecnologías de la información, por la precarización laboral donde impera la informalidad y salarios bajos y, en general, ante un contexto de pauperización creciente del empleo y de privatización de la seguridad social, en la que las mujeres presentan enormes brechas, que se han exacerbado con la pandemia del COVID 19” (CIM, 2020, p.4).

La CIM establece que resulta impostergable colocar la importancia de la organización sindical para el mejoramiento de las condiciones de las y los trabajadores con su fuerza colectiva y sus vínculos de solidaridad.

En Chile la participación laboral femenina presentaba una brecha importante antes de la pandemia del COVID-19, situación que ha empeorado fuertemente: los estudios indican que se ha retrocedido en al menos una década en la proporción de mujeres en edad de trabajar, cayendo desde un 53% antes de la crisis a un 46% a marzo de 2021. Estamos en el momento de tomar medidas que consideren esta realidad para que el retroceso no sea permanente, “más allá de las cifras, el significado real de esto es que

durante el último año más de medio millón de mujeres salieron de la fuerza laboral, tanto por la imposibilidad de conciliar trabajo con los cuidados de la familia -que recaen principalmente (sino únicamente) en sus hombros- como porque la pandemia ha afectado en especial a los rubros con mayor presencia femenina”(Corvera, 2021, p.2).

Las mujeres tienden a insertarse al mercado de trabajo en labores temporales, en jornadas parciales, en trabajos tercerizados, etc., lo que sin duda constituye un desafío adicional para su participación sindical. Sin embargo, a nivel nacional se observa un leve aumento en la afiliación sindical desde 2002, el que ha sido empujado fundamentalmente por el sostenido crecimiento de la sindicalización femenina. El incremento experimentado por las mujeres es casi el doble de la masculina, tanto en términos absolutos como relativos (Riquelme y Abarca, 2015, p.30).

En cuanto a la información que existe sobre la presencia de las mujeres en los sindicatos y organizaciones independientes de trabajadoras, hay una falta generalizada de cifras, también muy pocos estudios académicos interdisciplinarios y pronunciamientos de instancias internacionales en la materia, por lo que según la CIM la perspectiva de género en el contexto sindical es aún una tarea pendiente y con muchos retos por delante. Asimismo, los datos oficiales, tanto de gobiernos como de sindicatos no reflejan el gran número de organizaciones independientes de trabajadoras que han emergido en todas las latitudes y que no están afiliadas a sindicatos o uniones nacionales o internacionales, “sin que parezcan existir suficientes

esfuerzos para recopilar información acerca de estos nuevos tipos de organización de mujeres” (CIM, 2020, p.5).

Además de la creciente incorporación de las mujeres al mercado de trabajo, uno de los factores que ha influido en la mayor afiliación sindical femenina es el propio declive del movimiento sindical, el cual ha tenido que atraer a grupos originalmente excluidos de sus políticas como una estrategia para enfrentar su debilitamiento y la reducción de afiliaciones (OIT, 2019). De acuerdo con el Instituto Europeo Sindical, mientras que la densidad de sindicatos varía ampliamente en los diversos países de la Unión Europea, existe una clara tendencia de decrecimiento en el número de afiliaciones sindicales. La CEPAL ha reportado igualmente que la tasa de sindicalización en la mayoría de los países de América Latina ha ido a la baja. En Chile por su parte “la tasa de sindicalización en los últimos años se ha mantenido en un nivel bajo, sin superar el 15 % de los trabajadores y trabajadoras. Observamos que, en promedio, la sindicalización hacia el año 2013 alcanza un 14,2 %, siendo esta tasa mayor para los hombres (15,2%), que para las mujeres (12,7 %). Como referencia, el punto más alto de sindicalización después de la dictadura se alcanza en 1991, con un 18,2 %” (Fernández, 2015, p.28)

En un ambiente laboral precarizado, en el que las trabajadoras se integran a un mercado informal con alta prevalencia de violencia de género se puede adivinar que es difícil que defiendan y tomen el espacio privilegiado que es la organización sindical sobretudo para combatir la violencia de género y alcanzar condiciones laborales

dignas a partir de un reconocimiento del trabajo remunerado y no remunerado que realizan las mujeres. La CIM ha establecido que existe una relación entre la prevención de la violencia de género, el trabajo decente y la protección sindical. Más aún, se observa que las mujeres trabajadoras están más protegidas frente a la violencia de género en los centros de trabajo donde existe un sindicato, y que esta violencia se “agudiza en aquellos trabajos en donde no hay una protección sindical o donde existe un limitado acceso a los derechos laborales y de sindicación” (CIM, 2020, p.8), por ejemplo el caso de trabajos de cuidado, domésticos, y también el precarizado caso de las trabajadoras migrantes.

Se puede concluir que los sindicatos son una herramienta colectiva crucial para la garantización y la defensa del derecho de las trabajadoras a una vida libre de violencia, y una base para asegurar la equidad en todos los aspectos de la vida de la mujer.

5.2 Subrepresentación femenina en los sindicatos

En relación con el liderazgo sindical las mujeres históricamente han estado subrepresentadas. Se ha documentado el concepto de “mujeres símbolo”, es decir, “mujeres que representan una minoría, mujeres que se hallan solas en un mundo de hombres” (Riquelme y Abarca, 2015, p.19), en este contexto las mujeres actúan adaptándose a la forma de liderazgo masculina. Así pues, la cantidad de mujeres en las organizaciones no debería ser un objetivo único, tiene que ir de la mano con la

capacidad de influir. Se vuelve importante entonces la revisión de la presencia de mujeres en las directivas sindicales, federaciones, confederaciones y centrales sindicales. En esta misma línea, otro concepto importante en relaciones de género en las organizaciones, es el de “masa crítica” para hablar de un incremento en términos relativos de mujeres, pero también “un cambio cualitativo en las relaciones de poder que permite por primera vez a la minoría utilizar los recursos de la organización (...) para mejorar su propia situación y la del grupo al que pertenece.”(Riquelme y Abarca, 2015, p.19)

Existen corrientes doctrinarias que analizan los estilos de liderazgo y se ha evidenciado que existen diferencias asociadas al género: las mujeres tienden a compartir el poder, ellas requieren el patrocinio y el apoyo de otras mujeres del sindicato, de ahí la importancia de si se trata de sectores feminizados, mixtos o masculinizados. En la actualidad para realizar un análisis integral se ha prestado más atención al contexto de la participación y no solo al sexo de cada uno de los participantes en la organización.

Diversos estudios¹ coinciden en la existencia de un techo de cristal en los sindicatos, tal y como sucede en otras instituciones públicas y privadas. Asimismo, ha sido documentada la forma en que la subrepresentación femenina atraviesa la organización sindical en su conjunto incluso en aquellas actividades más feminizadas. Tanto la OIT como confederaciones sindicales han reconocido que existe una desproporción entre

¹Véase “Bajo el techo de cristal : las mujeres en las cúpulas sindicales argentinas (2014-2017)” Tesis de Julieta Bertolini Licenciatura en Ciencia Política y Gobierno Universidad Torcuato Di Tella.

el número de mujeres afiliadas y de mujeres dirigentes sindicales en puestos de decisión, con una tasa de representación promedio en los órganos de toma de decisiones de apenas 28% a nivel mundial (Organización Internacional del Trabajo, 2019) y 30% en Latinoamérica (Comisión Económica para América Latina y el Caribe, 2013). La presencia de mujeres en los puestos más altos de dirección sindical, como presidencias y secretarías generales, es casi inexistente, y en los Comités Ejecutivos es también minoritaria. Datos de la Confederación Europea de Sindicatos indican que en Europa, por ejemplo, sólo 4 de los 43 presidentes de confederaciones son mujeres.

En Chile, en todos los niveles de la organización sindical predominan ampliamente los hombres dirigentes por sobre las mujeres dirigentes, esto es más notorio en las confederaciones de sindicatos. Al realizar una comparación con la distribución por sexo de la población afiliada a sindicatos, “vemos que en todos los tipos de organizaciones las mujeres están subrepresentadas en la dirigencia sindical de acuerdo con la proporción que representan en el total de la población afiliada y en general las mujeres en puestos de dirección es escasa, a medida que se asciende en los tipos de organizaciones se constata que la proporción de dirigentes mujeres disminuye” (Riquelme y Abarca, 2015, p.39).

Un aspecto a considerar es que la distribución de las mujeres en los sindicatos no es homogénea, varía según el sector productivo. Se concentra en el sector servicios: la Enseñanza, Servicios Sociales y de Salud. En segundo lugar en los servicios personales: Hoteles y restaurantes y Servicio doméstico. En el caso de esta última

rama de actividad económica, si bien tiene una elevadísima participación femenina de casi 85%, las cifras de sindicalización son muy bajas, ya que tienen muchas dificultades para organizarse sindicalmente.(Riquelme, 2013, p.7)

En el documento sobre sindicalización femenina hecho por la Dirección del Trabajo en el año 2015, se entrevistó a mujeres que ejercían cargos directivos en sindicatos, de acuerdo a estas entrevistas, la subrepresentación femenina encuentra su causa en las dificultades que las mujeres deben enfrentar al momento de decidir involucrarse en una organización, como socias y especialmente como dirigentes: “La incorporación de la mujer al mercado de trabajo genera una tensión producto de la necesidad de compatibilizar la vida familiar y laboral, asumir responsabilidades en una organización sindical aumenta esta tensión, lo que ha llevado a hablar incluso de una “triple jornada”. Adicionalmente, la menor experiencia laboral de las mujeres las pone en una situación de mayor debilidad respecto de su formación sindical, ejercicio de liderazgo, conocimientos sobre estrategias y gestión como dirigentes”(Riquelme y Abarca, 2015, p-87). Por otra parte en cuanto a los directorios de empresa “sólo ha sido posible advertir una participación femenina más efectiva, cuando hay al menos dos directoras mujeres”(Consejo Superior Laboral [CSL], 2018, p.58), afirmación que se puede aplicar también en los directorios de sindicatos.

Una medida que se tomó por parte de la Subsecretaría del Trabajo fue el programa Escuelas de Formación Sindical creado el año 2009. Con este se buscaba potenciar las bajas cifras de sindicalización en el país. En sus inicios, el programa contaba con dos líneas de acción y surgió con el siguiente objetivo: “ofrecer una formación de

excelencia para dirigentes/as y trabajadores/as, impulsando el fortalecimiento y la generación de nuevos liderazgos en el ámbito sectorial y nacional, promoviendo una nueva lógica en las relaciones laborales, así como también mejorando las capacidades de negociación y generación de consenso entre los diferentes actores del mundo laboral” (Decreto N°16, 2017). En entrevistas hechas por la tesista Alisson Aguilar a mujeres sindicalizadas en el contexto de una investigación sobre los resultados de las Escuelas Sindicales: “Ante la pregunta por el interés de participar a través de la representación sindical en sus respectivas organizaciones, la mayoría de las trabajadoras tienen intenciones de participar activamente Si bien no podemos extender a la totalidad de las escuelas de mujeres, creemos que el mayor empoderamiento femenino de los últimos años se ve reflejado en un mayor deseo de liderar procesos y organizaciones en diferentes campos de la sociedad, en este caso particular, en el mundo sindical, lo cual ya supone un quiebre con el horizonte de posibilidades que las mujeres han tenido que ir confrontando históricamente en su lucha por posicionarse como actores viables en los cargos de liderazgo y conducción (Aguilar, 2021, p.33). Es decir las ganas de participación y liderazgo, estaban.

En el país, para el año 2015, había 31.859 dirigentes sindicales de base, de esta cifra, 7.781 son mujeres, es decir, de cada cuatro dirigentes, una es mujer (24,4%), y 24.078 hombres que corresponden al 75,6% (Riquelme y Abarca, 2015, p.41). Por otra parte, en un análisis del tipo de cargo, se puede observar que hay cargos más feminizados que otros: “El cargo que posee mayor cantidad de mujeres en cifras absolutas es el de secretario, con 2.470 mujeres seguido por el cargo de tesorero

(2.355), presidente (2.248) y por último director (708)”

(Riquelme y Abarca, 2015, p.45)

Como lo reflejan las cifras previas a la reforma, el aumento de la sindicalización femenina se debió en su momento a su mayor participación laboral, pero no hubo un crecimiento proporcional en las dirigentes mujeres, que para el año 2015 representaban solo un cuarto del total de los dirigentes. “Las razones son variadas y aunque persiste un modelo masculino al interior de los sindicatos, las mujeres han ido irrumpiendo y superando muchas de las barreras que históricamente las han mantenido al margen. Una constatación es que hoy se puede hablar de una heterogeneidad de liderazgos entre las dirigentes, muchas de ellas se incorporan de lleno una vez que tienen solucionado su rol doméstico, ya sea porque sus hijos ya son grandes o cuentan con redes familiares y domésticas que les permiten asumir mayores responsabilidades.” (Riquelme y Abarca, 2015, p.95)

5.3 Cuota de participación femenina en directorio de sindicatos

Con el fin de aumentar la participación de mujeres en las dirigencias de las organizaciones sindicales y en las comisiones negociadoras, la ley N° 20.940 en el artículo 231, incisos 3° y 4° estableció que los sindicatos deberán incorporar en sus estatutos un mecanismo destinado a resguardar que el directorio esté integrado por mujeres en una proporción no inferior a un tercio del total de sus integrantes, con

derecho al fuero y a las demás prerrogativas que establece el Código, o por la proporción de directoras que corresponda al porcentaje de afiliación de trabajadoras en el total de afiliados, en el caso de ser menor. Asimismo, dispuso que en caso que el o los sindicatos que negocien tengan afiliación femenina y la respectiva comisión negociadora sindical no esté integrada por ninguna trabajadora, se deberá integrar a una representante elegida por el o los sindicatos de conformidad a sus estatutos, con normas especiales para la micro y pequeña empresa (artículo 330 incisos 3°, 4° y 5°). En una línea similar se incluye en este análisis el artículo 272, que establece una cuota no inferior a un tercio del total de los integrantes en federaciones y confederaciones y el artículo 278 que indica que en centrales sindicales también debe existir un 30% de directoras como mínimo.

El establecimiento normativo de la representación femenina en el ámbito sindical configuró a este cuerpo legal como: “La primera ley de acción positiva de género en Chile que incide directamente en los resultados de un proceso electoral y no en la mera conformación de las candidaturas. El efecto real y concreto de su aplicación en la conformación futura de la dirigencia sindical constituye uno de los ámbitos interesantes de ser evaluados respecto de la reforma laboral”(Ossandón, 2017, p.17).

5.3.1 Dictámenes

Esta normativa fue objeto de interpretación por parte de la Dirección del Trabajo, la que en diversos pronunciamientos definió:

Ordinario N°1306/31 22 de marzo de 2017 : La forma de contabilización del quórum para efectos de determinar el tercio de directoras en sindicatos.

Ordinario N°1862/26 16 de abril de 2018: Sobre cuota de participación femenina en el directorio sindical como mecanismo de integración .

Ordinario N°1389 17 de abril de 2019: Sobre la inaplicabilidad de las normas de participación femenina en el directorio sindical a las asociaciones de funcionarios regidas por la ley N°19.296.

Ordinario N°1026/019 21 de febrero de 2018: Sobre la aplicabilidad de la norma del artículo 231, inciso tercero, del Código del Trabajo, que promueve la representación femenina en los directorios sindicales, a los sindicatos de trabajadores independientes.

Ordinario N°1028/021 21 de febrero de 2018: En este dictamen nos detendremos porque supuso una serie de reconsideraciones que se hacen interesantes para la verificación del cumplimiento de las normas en estudio. Este ordinario trata sobre la inobservancia por parte de las organizaciones sindicales de incluir en sus estatutos un mecanismo destinado a promover la representación femenina en los directorios sindicales. El mismo establecía una especie de sanción al sindicato que no reforme el estatuto dentro del plazo para garantizar la cuota de género: indica que no se le

asignará un funcionario para llevar a cabo la elección de renovación de directiva, y que si se intenta hacer a través de un ministro de fe alternativo, tampoco se registrará su resultado en el SIRELA (Sistema de Relaciones Laborales), ni se emitirán los certificados que acrediten la calidad de dirigente sindical. También aclara que el vencimiento del plazo no conlleva la extinción del sindicato, es decir “se enfrentarán a la imposibilidad legal de renovar su directorio generándose un receso progresivo del mismo, a partir de la fecha de expiración del mandato de los dirigentes en ejercicio.”(ORD. N°3005, 2018)

Este texto fue reconsiderado en el Ordinario N° 2342/30, de 23 de mayo de 2018, en lo que respecta a la improcedencia de exigir que la adecuación del texto de los estatutos que se realiza estrictamente para dar cumplimiento al mandato legal sobre cuota de género en la integración del directorio, se someta al procedimiento contemplado para la reforma de estatutos. El mismo indica que “respecto al mecanismo que la organizaciones sindicales deben adoptar para proceder a la adecuación de sus estatutos, el Dictamen N°2342/30 de 23 de mayo de 2018 aclaró que, en cuanto a la integración femenina del directorio, resulta suficiente la modificación del texto de los estatutos en términos de hacer éstos concordantes con el contenido normativo desarrollado por la Ley N°20.940, por lo que no resulta aplicable en la especie el procedimiento de reforma estatutaria que contempla el Código del Trabajo. El mismo pronunciamiento, respecto al proceso electoral de integración de directorio, precisó: “...en lo referido a las adecuaciones estatutarias que guardan directa relación con el sistema electoral para la integración del directorio,

el contenido normativo se encuentra desarrollado por el legislador, por lo que no cabe exigir que la reestructuración material del texto del estatuto se someta al procedimiento propio de una reforma estatutaria, al no revestir tal naturaleza, sino una adecuación a una disposición legal”. “Cabe informar, sin embargo, que la adecuación del texto de los estatutos debe ser efectuada antes de verificarse el proceso electoral, pudiendo sin embargo subsanarse tal omisión en la medida que, una vez verificados los antecedentes, conste que la organización sindical ha dado cumplimiento a normas sobre cuota de género”(ORD. N° 2342/30, 2018)

En suma, se indica en el ordinario que respecto a la adecuación de estatutos para la incorporación de las normas de la Ley N° 20.940 sobre integración femenina del directorio de la organización, no resulta exigible el procedimiento de reforma estatutaria que contempla el Código del Trabajo. Sin embargo, la falta de adecuación de los estatutos respecto al mecanismo de conformación del Directorio, en particular respecto a la cuota de representación femenina, impide la renovación de dicho cuerpo colegiado.

5.4 Reformas a los artículos 306 y 376 del código laboral

En el grupo de los artículos que se consideran con perspectiva de género están incluidos el 306 y el 376: ambos introducen nuevas herramientas para la creación de acuerdos entre trabajadores y empleadores; el inciso segundo del artículo 306 que amplía las materias objetos de negociación colectiva y el artículo 376 sobre pactos de la empresa y trabajadores con responsabilidades familiares, los llamados pactos de

adaptabilidad.

El artículo 306 inciso 2º establece las materias de negociación colectiva, y la reforma establece nuevos objetos de negociación, en el inciso segundo: “Las negociaciones podrán incluir acuerdos para la conciliación del trabajo con las responsabilidades familiares, el ejercicio de la corresponsabilidad parental, planes de igualdad de oportunidades equidad de género en la empresa, acciones positivas para corregir situaciones de desigualdad, acuerdos para la capacitación y reconversión productiva de los trabajadores, constitución y mantenimiento de servicios de bienestar, mecanismos de solución de controversias, entre otros. Adicionalmente se podrán negociar los acuerdos de extensión y los pactos sobre condiciones especiales de trabajo de que trata el Título VI de este Libro.” El artículo 376 por su parte introduce los pactos para trabajadores con responsabilidades familiares: “Las organizaciones sindicales podrán celebrar con el empleador, pactos con el objeto que trabajadores con responsabilidades familiares puedan acceder a sistemas de jornada que combinen tiempos de trabajo presencial en la empresa y fuera de ella.” “Estos pactos también podrán ser convenidos para aplicarse a trabajadores jóvenes que cursen estudios regulares, mujeres, personas con discapacidad u otras categorías de trabajadores que definan de común acuerdo el empleador y la organización sindical.”

5.4.1 Interés colectivo en la negociación colectiva

Según la doctrina italiana, el interés colectivo es “el interés de una pluralidad de

personas a un bien idóneo para satisfacer una necesidad común” de lo que se sigue que no es sólo una suma de intereses individuales, sino su combinación. La satisfacción del interés colectivo es indivisible, ya que se efectúa por medio de un único bien apto para satisfacer a la colectividad. Estos intereses se sitúan en un ámbito intermedio entre los intereses públicos y los individuales.

Daniela Marzi, a raíz del análisis del artículo 306 y su reforma indica que en la doctrina hay una tendencia a adoptar una noción amplia de negociación colectiva, que incluye todo el conjunto de relaciones en el sistema industrial en que lo relevante es el proceso de creación reglamentaria y no en el resultado. “La negociación colectiva representa el principal instituto de los modernos sistemas de relaciones industriales y consiste en el proceso de reglamentación conjunta (sindicatos-patronal) de las relaciones de trabajo (...). Con el tiempo se ha difundido la tendencia a adoptar una noción amplia de negociación colectiva, hasta comprender todo el conjunto de las relaciones, también si no estrictamente negociales, y más o menos formales, que circulan entre los diversos agentes del sistema de relaciones industriales (sindicatos de trabajadores y de empleadores, empleadores individuales, Estado) en orden a la reglamentación de las relaciones de trabajo.”(Marzi, 2016, p.75).

La misma autora menciona dos sentencias, una de la Corte de Apelaciones de Santiago N° 1144-2015, que dio cobertura a una huelga de brazos caídos cuyo interés defendido era el cumplimiento del contrato colectivo y una del Juzgado de Letras del Trabajo de Calama, rol N° O-135.2015, que considerara injustificado el

despido de un trabajador que se movilizó con un grupo de compañeros por no haberse dado respuesta a un conflicto suscitado por el ejercicio del ius variandi en que el juez fundamentó que la acción de los trabajadores era el ejercicio de derecho a huelga. Estas sentencias han reconocido de manera indirecta el concepto amplio al reconocer negociaciones de colectivos de trabajadores respecto de determinados objetos que se han fijado fuera del procedimiento reglado de un contrato colectivo, incluso recurriendo en su acción a formas de huelga. En esa misma línea se advierte que el interés colectivo no puede ser determinado a priori. Sin embargo, en la normativa chilena encontramos muy limitada la vía de la negociación de un contrato ya que se establecen los ámbitos posibles de negociación: los salarios y las condiciones generales de trabajo. Y está prohibido: las facultades del empleador. Es aquí donde la reforma da un pequeño paso, al establecer nuevos objetos de negociación, en el inciso segundo del nuevo artículo 306. “Desde el momento en que se incluyen los planes de igualdad de oportunidades y equidad de género, tenemos que los nuevos objetos de negociación implican una excepción a la prohibición de negociar las facultades del empleador, de lo contrario, no tendrían contenido.”(Marzi, 2016, p.77) Además implican un proceso, esto es que debe haber una evaluación y un diagnóstico frente a una situación de inequidad de género, lo que llevará a una negociación para tomar las medidas idóneas de corrección, eso significa que “requiere un sujeto colectivo participe en todas sus etapas, que contribuya a elaborar y gestionar el plan, y finalmente a evaluarlo en su desempeño orientado a la erradicación de la desigualdad de hombres y mujeres en el trabajo.” (Marzi, 2016, p.77) Un plan de igualdad es un conjunto ordenado de medidas que tiene como

objetivo alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombre y eliminar la discriminación por razón de sexo. En la legislación española, en el artículo 46 de la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, la ley obliga a diagnosticar la situación total de la mujer en la empresa, indica: “Para la consecución de los objetivos fijados, los planes de igualdad podrán contemplar, entre otras, las materias de acceso al empleo, clasificación profesional, promoción y formación, retribuciones, ordenación del tiempo de trabajo para favorecer, en términos de igualdad entre mujeres y hombres, la conciliación laboral, personal y familiar, y prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo”. En este fragmento se pueden ver los mismos aspectos que se incluyeron en los artículos reformados sobre los nuevos objetos de negociación colectiva y pactos para trabajadores de los artículos 306 y 376. “En lo que coinciden los autores y enfatizan es que los planes de igualdad no son declaraciones de intenciones ni son documentos programáticos o declaraciones genéricas de reconocimiento de igualdad y prohibición de la discriminación. En estos casos, se debe estimar que no se ha cumplido con la elaboración del plan.” (Marzi, 2016, p.80) Por ejemplo, en caso de ausencia de mujeres en una empresa en vez de la pasividad pensando que no existe “el problema de la mujer” lo que debería plantear un plan de igualdad es la contratación de las mismas. Otro ejemplo de cláusulas que podría tener un plan de igualdad son sobre criterios de selección expresamente pactados, cuotas en contrataciones, la no preferencia física de trabajadores entre otras. Todo lo anterior indica que se ha incorporado como posibilidad un objeto que modela las facultades del empleador en toda su extensión y que requiere una serie de pasos desde su

elaboración a su evaluación, que exigen un sujeto permanente de representación sindical, como lo es un sindicato. Se trata de un pequeño avance en el orden de “lo permitido”, de carácter legal, para el enriquecimiento del estrecho concepto de objeto de la negociación colectiva reglada.

6. BALANCE A CINCO AÑOS DE LA ENTRADA EN VIGENCIA DE LA LEY 20.940

Chile tiene una tasa de sindicalización que si bien está alejada de países líderes en la región como Uruguay con 30,1% o Argentina con 27,7%; también se encuentra distante de los países con los indicadores más bajos como Colombia con 9,5%, Paraguay con 6,7% o Perú con un 5,7%. Esto nos muestra que el crecimiento paulatino de la tasa de sindicalización si bien debe mostrar mejoras, ha contribuido a consolidar a la organización sindical nacional (Aguilar, 2021, p.5). A cinco años de la entrada en vigencia de la reforma, haremos la revisión de su aplicación y efectividad enfocándonos principalmente en los dos mecanismos propuestos por la ley para promover la participación femenina en las organizaciones sindicales: por un lado, la obligación de incluir a una mujer en la comisión negociadora en los casos que no exista una ya por derecho propio; y por otro lado, una cuota de representación femenina tanto en sindicatos de base como en organizaciones de nivel superior. Además, se revisarán las cifras de aplicación de los llamados pactos de adaptabilidad.

6.1 Consejo Superior Laboral

El legislador dispuso en el artículo 4 transitorio de la Ley 20.940 la creación de un órgano de carácter consultivo y tripartito llamada Consejo Superior Laboral, cuya misión es colaborar en la formulación de propuestas y recomendaciones de políticas

públicas para fortalecer el diálogo social y una cultura de relaciones laborales justas, modernas y colaborativas en el país. Dentro de sus labores se establece que se encargaría de emitir un informe anual de seguimiento y evaluación sobre la implementación y aplicación de las disposiciones de la reforma, requiriendo antecedentes, opiniones técnicas y formulando recomendaciones. Esto durante los tres años siguientes a la entrada en vigencia de la ley. Para los datos del año 2022 se utilizó el mecanismo de consulta por ley de transparencia activa a la Dirección del Trabajo.

6.2 Participación femenina en sindicatos y en directivas sindicales

Datos Informes Consejo Superior Laboral

El primer informe del Consejo Superior Laboral -es decir el del año 2018-, en el ítem de sindicalización señala que se advierte una mayor proporción de crecimiento de la población afiliada por el número de sindicatos desde el año 2015 al año 2018. Los mismos consejeros declaran sin embargo, que no es posible hablar aún de una tendencia, por lo preliminar de los datos tenidos a la vista.

Con respecto a la participación femenina en directivas sindicales, de los datos revisados, se advierte un aumento constante desde el año 2014, en la participación femenina en organizaciones sindicales del sector privado, manteniéndose en torno al 20% en los últimos tres años (es decir años 2015, 2016, 2017) . Las cifras dan cuenta que la participación de la mujer en cargos directivos en las organizaciones

sindicales también presenta un leve aumento desde el año 2014, el que se ha mantenido estable hasta la fecha.

Cantidad de dirigentes sindicales con cargos vigentes en sindicatos de base activos, según sexo años 2012 a 2017:

Sexo	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Femenino	7.293	7.508	8.249	9.011	9.110	9.793
Masculino	23.563	23.629	24.721	24.842	23.324	23.818
% Dirigentes Mujeres	0,2	0,2	0,3	0,3	0,3	0,3

Fuente: Registros administrativos Dirección del Trabajo

Cabe destacar que el CSL indica que lo que buscó la norma fue incorporar a la mujer no sólo a las directivas, sino sobre todo, a las mesas negociadoras, pues se suponía que eso influiría en la incorporación de nuevos temas a la negociación colectiva, como la igualdad de remuneraciones, condiciones especiales para los trabajadores con responsabilidades familiares, sala cuna, etc. En el informe se señala que: “No es posible detectar que esto se haya producido mirando la información disponible, y de tenerla, sería difícil diferenciarla del efecto que el propio cambio cultural está generando sobre las temáticas a negociar. Asimismo, un Consejero comenta, que en el caso de los Directorios de empresa, sólo ha sido posible advertir una participación femenina más efectiva, cuando hay al menos dos directoras mujeres.”(CSL, 2018, p.58)

En el segundo informe del CSL, correspondiente a abril del año 2019 y que analiza por lo tanto un poco más de un año de la entrada en vigencia de la normativa en comento, se indica que las tasas de sindicalización nacional muestran un sostenido aumento desde el año 2010 y una estabilización en torno al 20% (en la medición sobre trabajadores asalariados) en los últimos dos años. De acuerdo al informe, es posible que no se produjeran aumentos en la tasa de sindicalización en los últimos dos años por una aceleración en el periodo previo, durante la discusión de la reforma laboral, adelantando aumentos que hubiesen venido en fechas posteriores, si se hubiera mantenido la misma tendencia de sindicalización. Asimismo sobre la sindicalización femenina en el sector privado se indica que desde el año 2014 a la fecha, se advierte un aumento sostenido de la tasa, la que se mantenía en torno al 20%, sin embargo, en el último año de vigencia de la ley (2018), se verifica una pequeña baja en la tasa de sindicalización femenina respecto al año anterior, sin que baje del promedio señalado. “Esta cifra revisada en comparación al 15% de principios de esta década, da cuenta de un aumento importante y sostenido”(CSL,2019, p.71).

Cantidad de mujeres afiliadas en sindicatos:

Año	Mujeres afiliadas en sindicatos	Porcentaje
2010	273.187	31,8%
2018	492.947	42%
2019	503.876	42,2%

Fuente: Datos de informes año 2018, 2019 y 2020 Consejo Superior Laboral.

La proporción de mujeres afiliadas a sindicatos ha ido en constante alza en los últimos 10 años, pasando de un 31,8% en el 2010 (273.187 mujeres afiliadas a un sindicato) a un 42% en el año 2018 (492.947 mujeres afiliadas a un sindicato). Al momento de discutir el origen de los resultados de las cifras recién expuestas, se tuvo a la vista la tasa de participación laboral femenina de los años 2012 a 2018 del INE, indicador que muestra un aumento sostenido en los últimos 7 años (pasando de un 47,7% en 2012, a un 49,5% en 2018), por lo que los miembros del CSL coinciden en que el aumento de la participación femenina en el mundo sindical podría deberse a su mayor participación en el mercado laboral. (CSL,2019, p.73)

En cuanto a las cifras de participación femenina en cargos directivos en las organizaciones sindicales, se aprecia un alza sostenida en el tiempo, alcanzando una proporción de 30,6% dirigentes sindicales de sexo femenino al año 2018. Asimismo, entre los años 2017 y 2018, la proporción de presidentes de sindicatos de sexo femenino, aumentó de un 25,2% a un 26,2%. (CSL,2019, p.73)

Así pues el CSL informa que si bien entre el año 2017 y 2018, se ve una pequeña disminución en la tasa de sindicalización femenina, también existe un aumento en la cantidad de mujeres directoras de organizaciones sindicales. “Lo anterior, sin duda, obedece a la entrada en marcha de la ley, la que otorga a las organizaciones sindicales un plazo de un año para adecuar sus estatutos a la nueva normativa, por lo que recién en los números del 2018 podemos apreciar el efecto de la incorporación de cuotas. Los próximos años deberíamos revisar con atención si la norma ha

permitido promover la participación de mujeres en directivas sindicales más allá de los mínimos establecidos por la norma legal.” (CSL,2019, p.74)

En el último informe del Consejo Superior Laboral, correspondiente a abril del año 2020, se revisan y analizan datos hasta el año 2019. Se indica en el mismo que debido a la crisis social de octubre de ese año y la pandemia del COVID-19, las sesiones del consejo se vieron afectadas y luego se hicieron por videoconferencia. Hacen mención a esto y a algunas medidas que se tomaron por parte del gobierno, pero no se indica un posible cambio en las cifras de sindicalización o cumplimiento de las normas introducidas por la reforma.

Se informa en la versión del documento del año 2020, que la cantidad de mujeres afiliadas a sindicatos pasó de 31,8% en el 2010 (273.187 mujeres afiliadas a un sindicato) a un 42,2% en el año 2019 (503.876 mujeres afiliadas a un sindicato)(CSL,2020,p.63). Al momento de discutir el origen de los resultados de esa cifra, se tuvo a la vista la tasa de participación laboral femenina de los años 2012 a 2019 del INE, indicador que muestra un aumento sostenido en los últimos 8 años (pasando de un 49,1% a principios del 2012, a un 53,3% a principios del 2019), por lo que los miembros del CSL coinciden en que el aumento de la participación femenina en el mundo sindical podría deberse a su mayor participación en el mercado laboral y no necesariamente a los cambios hechos en la reforma.

En cuanto a las cifras de participación femenina en cargos directivos en las

organizaciones sindicales, se aprecia un alza sostenida en el tiempo, alcanzando una proporción de 32% dirigentes sindicales de sexo femenino al año 2019. Asimismo, entre los años 2018 y 2019, la proporción de presidentes de sindicatos de sexo femenino, aumentó de un 26,2% a un 27,4%.

En sus conclusiones finales, el CSL considera que todos los indicadores analizados dan cuenta de un aumento sostenido de la participación femenina en las organizaciones sindicales y, a su vez, en cargos de dirección dentro de dichas organizaciones, lo que coincide con el espíritu de la ley N° 20.940. También se indica que con el 32% de directores sindicales de sexo femenino para el año 2019, se cumple con la regla que exige que un tercio de los directores con derecho a fuero sean trabajadoras, salvo que el número de socias del sindicato sea inferior a un tercio.

6.3 Consultas hechas al portal de Transparencia de la Dirección del Trabajo

Con el fin de monitorear el avance en las materias de igualdad de género y el impacto de la Reforma al año 2022, se hicieron consultas a través del portal de transparencia de la Dirección del Trabajo. A continuación las cifras, y respuestas entregadas por el órgano administrativo.

6.3.1 Consulta sobre cambio de estatutos para asegurar que exista un tercio de mujeres directoras en sindicatos

Sobre el cumplimiento de la cuota de mujeres que integran directorios, la Dirección del Trabajo en sus registros administrativos nos brindó las siguientes cifras hasta el 30 de septiembre del año 2022.

Cantidad de sindicatos de base activos al 30 de septiembre de 2022, según obligación de cumplir con cuota sindical de género y estado del cumplimiento²:

Obligación de cumplir	No cumple cuota	Cumple cuota	Total
No	0	4.459	4.459
Si	1.353	5.557	6.910
Total	1.353	10.016	11.369

Responsable del dato: Departamento de Relaciones Laborales, Dirección del Trabajo.

Fuente: Registros administrativos, Dirección del Trabajo

² Criterios de cálculo:

El dato "cantidad de sindicatos de base activos" corresponde al conteo de identificadores únicos (Rol Sindical Único, RSU) de los sindicatos de base (tipos: empresa, establecimientos, de trabajadores independientes, interempresa, de trabajadores eventuales y transitorios y otro tipo de sindicatos) activos al 30 de septiembre de 2022.

Se encuentran obligados a cumplir con la cuota sindical de género, los sindicatos que de acuerdo a la fórmula establecida en el Dictamen 1714/441, cuentan con una participación femenina que asegura al menos una representante en la directiva. Es decir, a septiembre de 2022, el 88,1% de los sindicatos cumple.

6.3.2 Consulta sobre sanción en caso de incumplimiento de la modificación de estatutos

Se hizo por el mecanismo de transparencia, la consulta de si existió alguna fiscalización y sanción a los sindicatos que no hayan acatado la norma de hacer la adecuación de estatutos de las organizaciones sindicales vigentes al 1 de abril de 2017, es decir tenían plazo hasta el 1 de abril de 2018.

La respuesta fue la siguiente de la Dirección del trabajo fue la siguiente:

“Analizada su presentación a la luz de las normas legales pertinentes, se informa que, de acuerdo a lo indicado por el Departamento de Relaciones Laborales de este Servicio, no se efectuaron fiscalizaciones relacionadas con estas materias atendido a que la propia Ley N°20.940 que moderniza el sistema de relaciones laborales no incluyó en su texto una sanción expresa a los requisitos de incorporar una cuota de género en las directivas sindicales. A mayor abundamiento, se debe hacer presente a usted, las modificaciones introducidas por la Ley N° 19.759 que ordenó Derógase el

Capítulo XI del Título I del Libro III De la Fiscalización de las Organizaciones Sindicales y de las Sanciones.”

La réplica no menciona los dictámenes Ordinario N° 1028/021, de 21 de febrero de 2018 y luego el Ordinario N° 2342/30, de 23 de mayo de 2018, que fueron desarrollados en el capítulo de dictámenes y que son los que tratan sobre la inobservancia por parte de las organizaciones sindicales de incluir en sus estatutos un mecanismo destinado a promover la representación femenina en los directorios sindicales. De todas formas, lo indicado sobre no existir sanción en la ley, es correcto y nos deja con la situación de que esta norma no puede ser fiscalizada ni su no cumplimiento ser sancionado.

6.3.3 Consulta sobre planes de igualdad

La consulta fue si existe registro de la creación y aplicación de planes de igualdad por los sindicatos, y si se puede brindar la información de cuántas empresas han llevado a cabo la creación de estos mismos. La respuesta de la Dirección fue que de acuerdo a lo indicado por el Departamento de Relaciones Laborales del Servicio, no existe registro respecto de la creación y aplicación de planes de igualdad elaborados y/o implementados por los sindicatos.

6.4 Pactos de adaptabilidad

Como se indica anteriormente, con el artículo 376, la reforma buscó incorporar la posibilidad a empleadores y organizaciones sindicales celebrar pactos de adaptabilidad considerando las condiciones particulares de empleo y trabajo en la empresa, siempre y cuando en la empresa existiera una afiliación sindical igual o superior al 30% y se aprobara de forma directa por los afiliados al sindicato en la forma establecida en el estatuto, y si nada se dijera, por la mayoría absoluta en asamblea convocada al efecto y ante ministro de fe. Cumplidos dichos requisitos, existen dos tipos de pactos de adaptabilidad:

- a) Pacto sobre distribución de jornada de trabajo semanal: permite que las partes puedan acordar que la jornada semanal se distribuya en 4 días (“4x3”); y
- b) Pacto sobre trabajadores con responsabilidades familiares: Permite que las partes puedan acordar sistemas de jornada de trabajo que combine tiempos de trabajo presencial con tiempos de trabajo fuera de la empresa (da lugar al trabajo a distancia o teletrabajo). Los pactos durarán un máximo de tres años.

Conforme a los datos entregados por la Dirección del Trabajo, durante el 2019 se acordaron 17 pactos de adaptabilidad, durante el año 2018 en que se suscribieron 15 y durante el año 2017, 4 pactos de adaptabilidad (CSL,2019).³

³Los datos de 2017 a 2019 son de los informes del CSL
Los datos de 2020 a 2022 son de la consulta por transparencia hecha para esta investigación, detallada en ANEXO.

Año	Nº de pactos de adaptabilidad	Nº de trabajadores que abarca
2017	4	92
2018	15	1.006
2019	17	1.020
2020	0	0
2021	3	sin información
2022	7	sin información

Con el objetivo de dar explicación al bajo uso de esta herramienta de adaptabilidad, el CSL revisó las cifras de sindicalización de trabajadores asalariados según tamaño de empresa, cifras que esclarecen la proporción de trabajadores sindicalizados y, por tanto, si se cumple o no el requisito exigido para celebrar un pacto de adaptabilidad, es posible concluir que la posibilidad de celebrar este tipo de pactos se concentra, principalmente, en las grandes empresas, puesto que es el único segmento de empresa que cuenta con un promedio de afiliación sindical superior al 30%.(CSL,2019,p.64). Por otro lado, estos pactos de adaptabilidad, especialmente los de responsabilidades familiares, responden muchas veces a necesidades particulares que tienen los trabajadores, por lo que puede resultar más complejo canalizarlas a través de sus organizaciones (CSL, 2020, p. 54).

6.4.1 Consulta a portal de transparencia a la Dirección del Trabajo sobre pactos de adaptabilidad

La consulta hecha por el portal de transparencia era el número de pactos de responsabilidades familiares o de jornada 4x3 entre los años 2017 y 2022.

La respuesta dada por el organismo es que, según fecha de suscripción del pacto en el año 2020 no hubo registros de pactos en absoluto, que en el año 2021 hubo 3 y en el 2022 hubo 7 pactos registrados.

Lo anterior nos indica una tendencia al incremento de los pactos de adaptabilidad entre el 2017 y 2019 que se ve absolutamente frenada el año 2020, por razones que son conocidas, pero que vuelve con mucha timidez a incrementarse el año 2021 y 2022. Sin embargo sigue siendo un uso casi nulo de la herramienta brindada por la reforma.

Es del caso señalar que en abril de 2023 fue aprobado proyecto de ley que rebaja la jornada de trabajo de 45 a 40 horas semanales, la rebaja gradual de la jornada de trabajo (en 5 años) la ley contempla otros aspectos que conviene destacar: 1.- Incluye la opción que la jornada ordinaria de trabajo se pueda distribuir semanalmente (situación actual) o sobre la base de promedios semanales en períodos de hasta cuatro semanas (mensualización de la jornada); 2.- Autoriza que la jornada de trabajo

se pueda distribuir entre 4 y 6 días semanales (hoy solo se puede distribuir entre 5 y 6 días); 3.- Los pactos de distribución de jornada en base a promedios semanales pueden acordarse individual o colectivamente. Si el trabajador es sindicalizado, opera la titularidad sindical y el sindicato puede pactar mayores niveles de flexibilidad (se genera un incentivo positivo para negociar con el sindicato); 4.- Introduce el pacto de compensación de horas extras por días adicionales de feriado legal (hasta 5 días en el año), y 5.- Flexibiliza los requisitos y mecanismos para autorizar jornadas excepcionales (en faenas alejadas de centros urbanos y con continuidad operativa, como la construcción o la minería). Sin perjuicio de lo relevante de esta nueva normativa y sus coincidencias con los pactos de adaptabilidad de la ley 20.940, se advierte al lector que dicha ley no es tratada en el presente trabajo, por no formar parte de la reforma objeto del mismo.

7. CONCLUSIONES

El año 2016 marca un hito al ser el primer año desde el retorno a la democracia en el cual la tasa femenina iguala estadísticamente a la tasa de sindicalización masculina, iniciando con ello un fortalecimiento de su participación, lo que se ve reflejado en la constante, sostenida pero discreta alza de la participación femenina hasta el año 2022. Esta alza no se puede explicar por la reforma que fue promulgada justamente ese año 2016 y que entró en vigencia el 2017, pero sí su discusión, sus tensiones, los temas que se están considerando a nivel país y que tanto trabajadoras, trabajadores como empleadores no pueden si no afectarse.

Cada herramienta puesta en esta ley con el fin de incentivar la igualdad y no discriminación, la sindicalización en general y la femenina en particular merece su propia reflexión final por lo que para estos efectos iremos punto por punto:

Sobre el aumento en el catálogo de situaciones que se consideran discriminación: Cuando un país ratifica un convenio de la OIT, se ve obligado a presentar memorias regulares sobre las medidas que ha adoptado para aplicarlo. Cada tres años, los gobiernos deben transmitir memorias con información detallada sobre las medidas que se han adoptado, en la legislación y en la práctica, para aplicar cualesquiera de los ocho convenios fundamentales y los cuatro convenios de gobernanza que hubiesen ratificado. La Organización Internacional del Trabajo (OIT) en una observación de la

Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones (en adelante la Comisión), hizo una observación a la ley Zamudio (la ley núm. 20.609, de julio de 2012), por no incluir los motivos de color, ascendencia nacional y origen social entre los motivos de discriminación prohibidos. Esto viene a ser resuelto por la reforma del artículo 2 del Código del Trabajo. La Comisión también toma nota con interés de que la ley núm. 20.940 de 2016 añade la orientación sexual y la identidad de género como motivos de discriminación prohibidos.

Antes de la reforma nuestra Corte Suprema, el 5 de agosto de 2015, en un fallo de Unificación Jurisprudencial, extiende los criterios de discriminación contemplados en el inciso cuarto del artículo 2 del Código del Trabajo, a todas aquellas discriminaciones o diferencias arbitrarias, prohibidas por el artículo 19, núm. 16, de la Constitución Política (cualquier discriminación que no se base en la capacidad o idoneidad personal) y por el Convenio 111 sobre la discriminación empleo y ocupación, 1958 (núm. 111); y señala que los criterios de discriminación no pueden tener pretensiones de exhaustividad, ya que implicaría limitar la protección otorgada por la norma constitucional. En este sentido, es del caso cuestionar en esta instancia de nuestro trabajo la real necesidad de que se plasmen en el código laboral más motivos de discriminación prohibidos, cayendo en una sobreproducción normativa que puede caer en lo casuístico, sobretodo si existe jurisprudencia que establece que el artículo en comento no pretende ser taxativo. Sin perjuicio de lo anterior, es bien recibido por la OIT que se haya incluido expresamente en el artículo 2 los nuevos motivos mencionados “recordando la importancia de garantizar que todas las personas tengan una base legal

clara para afirmar su derecho a la igualdad de oportunidades y de trato en el empleo y la ocupación”.

Por último, la comisión solicita en reiteradas ocasiones, -siendo la última el año 2018- que nuestro país como parte del Convenio 111 “aclare cómo se articulan en la práctica el Código del Trabajo y la ley núm. 20609 en cuanto a los motivos establecidos y a las acciones disponibles a favor de las víctimas de discriminación en el empleo y la ocupación. La Comisión también toma nota con interés de que la ley núm. 20940 de 2016 añade la «orientación sexual» y la «identidad de género» como motivos de discriminación prohibidos. La Comisión pide al Gobierno que proporcione información sobre la aplicación de estas disposiciones en la práctica”. Esta solicitud no ha sido respondida por Chile hasta la fecha.

Con respecto a la norma que establece que los sindicatos deberán incorporar en sus estatutos un mecanismo destinado a resguardar que el directorio esté integrado por mujeres en una proporción no inferior a un tercio del total de sus integrantes, el estudio de la norma y las cifras de su aplicación nos permite concluir lo siguiente:

Las mujeres han visto incrementada su participación en los cargos sindicales, llegando a ocupar un 31% de los puestos, mientras los hombres copan el 69% de los mismos. El CSL concluye que el aumento de directoras sería un logro de la ley N° 20.940, sin embargo, nuestra visión es que no se puede aseverar que sea así ya que el aumento ha sido sostenido desde antes de que entrara en vigencia la reforma, incluso teniendo una pequeña baja en los primeros años de vigencia de la misma. Es del caso concluir

que existen variantes distintas a la reforma que afectan la cifra de mujeres en los directorios. Entre los factores que explican esta alza está el incremento de la tasa de sindicalización y la paulatina pero sostenible alza de la participación de la mujer en el mercado laboral el cual se ha visto duramente golpeado por el contexto actual de pandemia.

Un punto importante estudiado en este trabajo es sobre el hecho de que la reforma no incluye una sanción expresa en caso de el incumplimiento de requisitos de incorporar una cuota de género en las directivas sindicales (artículo 231, incisos 3º y 4º) sin embargo, si instaura un tiempo de un año, que se cumplía el primero de abril del año 2018, para que se acate por parte de los sindicatos esta norma. Si se impone una obligación hacia la directiva de los sindicatos, e incluso se impone un plazo para cumplir dicha obligación, lo natural es preguntarse qué pasa con un sindicato que no cumple. Como se desarrolló en los capítulos sobre dictámenes, la Dirección del Trabajo dicta el ORD.1028/21 indicando que sucedería en los casos en que no se modifiquen los estatutos en el plazo indicado, es decir, en caso del incumplimiento de la norma. Sin embargo en un dictamen posterior se reconsidera dicha sanción. En resumen, no corresponde sancionar ni fiscalizar el cumplimiento de la modificación de estatutos para que un tercio de los directores de sindicatos sean mujeres.

Cuando se hizo la consulta por mecanismo de transparencia sobre si hubo sanciones a sindicatos que incumplieran la norma respecto a la cuota de participación femenina en los directorios, la respuesta de la autoridad no menciona los dictámenes que tratan

sobre la inobservancia, si no que indican que la ley no indicó sanción alguna. Lo anterior, deja abierta la interrogante de si es porque la autoridad está consciente que lo que está establecido en la ley es simplemente una declaración de intenciones porque no existen mecanismos para su cumplimiento, por lo tanto en vez de ser obligaciones para los sindicatos, son simplemente buenos deseos de parte del legislador y quedan para el sindicato como algo opcional. En este sentido, habría que para asegurar la eficacia de la ley, reflexionar medidas que permitieran un control y seguimiento de la norma, no una fiscalización por parte de la Dirección del Trabajo, y cuidando la independencia y la libertad de los sindicatos. Ver de qué manera es posible establecer mecanismos de monitoreo con el fin de que la norma no quede como un amable recordatorio.

Sobre planes de igualdad, la Dirección del Trabajo no tiene registros ni acercamientos en cuanto a cifras de creación ni tampoco respecto al cumplimiento de los mismos. Se entiende que es un tema difícil de monitorear y no se impone una obligación en la ley a la creación de esta herramienta. Sin embargo, en los informes del CSL tampoco se hace ninguna mención a este ítem. Nos parece que los planes de igualdad son una herramienta que apunta correctamente a ser más que una declaración de intenciones sino que un mapa de ruta que deben autoimponerse las empresas y que a través de la organización colectiva es una excelente forma de exigir, pero no se ve la existencia interés en monitorear y revisar -sin intenciones de sanción- su aplicación por parte de la autoridad. Existe en internet varias empresas también ministerios que exhiben la creación de sus planes de igualdad pero está lejos de poder ser monitoreable su

cumplimiento.

En cuanto a los Pactos de Adaptabilidad laboral introducidos en la reforma como los acuerdos para trabajadores y trabajadoras con responsabilidades familiares, las cifras de utilización son bajísimas. De acuerdo a los datos de la DT en este tiempo sólo se han registrado 27 pactos, lo que involucra en total poco más de mil trabajadores.

La razón que explica la poca utilización de estos arreglos son múltiples, la primera variable es que los pactos están restringidos sólo para las empresas con afiliación igual o superior a 30%, de acuerdo a la última encuesta ENCLA (Encuesta Laboral, elaborada por la DT en conjunto con el Instituto Nacional de Estadísticas), la afiliación sindical en empresas grandes es de 55%, en las medianas de 17,% y en las de menos de 50 trabajadores es de 1,7%, por lo que queda muy acotado el uso de esta herramienta al imponer un mínimo de 30% de sindicación.

El requisito legal que tenía la intención de motivar o incentivar a los trabajadores a afiliarse a sindicatos para poder acceder al uso de los pactos, en la realidad se vuelve un desincentivo porque deja fuera a muchas empresas. Marcelo Albornoz, exdirector del Trabajo, es lapidario: “Esta es una norma que nació casi muerta” (Diario Financiero, 2021)

Es interesante analizar la poca utilización de esta posibilidad ya que alerta sobre la dificultad que implica someter los arreglos de trabajo flexible a determinadas

condiciones de sindicalización. Esto, porque los niveles de sindicalización en Chile continúan siendo bajos y la creación de estos instrumentos no parece ser motor suficiente para su promoción. En el contexto actual en que se discute una ley de reducción de jornada laboral por supuesto que se vuelve importante el monitoreo de la aplicación de los pactos de adaptabilidad como forma de estudiar el escenario previo a una reducción de jornada. En un boletín de discusión sobre la reducción de jornada laboral se indica sobre los pactos de adaptabilidad: “la posibilidad de que dichos acuerdos sean viables para la mayor parte de la población ocupada depende de que su negociación pueda implementarse individualmente, siendo resguardada y fomentada por la autoridad competente (DT)” (Comunidad Mujer, 2022, p.20). Este presupuesto no se cumple en el actual código, esto y la bajísima utilización de los pactos se puede interpretar como un indicativo de que el mercado laboral no está listo para una reducción de jornada.

Otro punto interesante de reflexión es que esta norma entra en vigencia no mucho antes de las manifestaciones masivas ocurridas en octubre de 2019 y posterior pandemia, ambos hechos que revolucionaron el mundo laboral y las rígidas estructuras chilenas, poniendo en la mesa la importancia de la flexibilidad, el autocuidado, las responsabilidades familiares y la posibilidad cierta de que se pueden cumplir eficientemente las funciones laborales desde el hogar, incluso aumentando la productividad en algunos casos. Si la norma hubiese estado mejor diseñada podría haber sido una herramienta estrella para crear acuerdos hechos a la medida de la realidad de cada empresa, y una solución práctica que los trabajadores podrían haber

utilizado o con la que estarían familiarizados si es que se hubiera ocupado con regularidad antes de los acontecimientos mencionados, oportunidad que se perdió por la falta de incentivo que existe para la utilización de los pactos de adaptabilidad, favoreciendo la conciliación de la vida laboral, familiar y personal de mujeres y hombres.

En definitiva, ¿cuál es el fundamento del legislador al incluir la perspectiva de género en el ámbito sindical? Como se desarrolla en el título 5.1 ¿Por qué perspectiva de género en los sindicatos?, se puede establecer que los sindicatos son una herramienta colectiva crucial para la garantización y la defensa de los derechos de las trabajadoras a una vida libre de violencia, y una base para asegurar la equidad en todos los aspectos de la vida de la mujer, es clave para entender este punto que se ha establecido una relación vincular entre la sindicalización con relaciones de trabajo más estables y formales. Si bien las mujeres se han introducido al mercado laboral de manera informal y desregulada, el hecho de llegar a la sindicalización implica un establecimiento de la relación laboral y la posición de la trabajadora en un pie organizado en el que puede tener cierta voz.

En cuanto a la igualdad de género, ¿Corresponde haber elegido el ámbito de los directores sindicales como prioridad a todo lo que podría ser reformado en una ley que trata sobre la negociación colectiva? De lo investigado se desprende que ciertamente tiene sentido la elección hecha por el legislador al elegir ámbito de la

sindicalización y la negociación colectiva para introducir reformas que busquen la equidad desde la conformación de los sindicatos para que ésta permee el resto de las instancias laborales logrando una menor desigualdad y una mayor representación de las trabajadoras incluso cuando éstas no participen en los sindicatos. Sin embargo como se ha desarrollado más arriba, no es una reforma que logre crear una evolución importante en el camino hacia la equidad de género, lo anterior porque el porcentaje elegido por el legislador como cuota en los directorios -un tercio- es una cifra bastante parecida a la que se venía dando previo a la promulgación de la reforma, el año 2016 el número de directoras en sindicatos correspondía a 9.110, y de directores a 23.324 lo que significa -en porcentaje- justamente un tercio de mujeres directoras. De todas maneras, el porcentaje mencionado no garantiza efectivamente que exista en cada directorio una cantidad no menor a tres directoras, por lo que la ley viene a sistematizar esta situación para asegurar una representación femenina en éste ámbito, cosa que finalmente no ocurre de manera certera porque la ley no impone una forma de fiscalización ni crea una sanción en caso de que no se cumpla el porcentaje.

Los planes de igualdad y acuerdos de conciliación del trabajo, ¿son un aporte a la equidad de género? El plan de igualdad es un conjunto ordenado de medidas que tiene como objetivo alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombre y eliminar la discriminación por razón de sexo. Como mencionamos en el desarrollo de este trabajo, se puede hacer un paralelo en este tema con la legislación española⁴, que desde el año 2007 exige planes de igualdad a las empresas, sin embargo no define demasiado lo que esto implica. Son decretos de

⁴ En España: Ley Orgánica 3/2007 de España, Real Decreto-ley 6/2019 y Real Decreto RD 901/2020.

2019 y 2020 en los que se establece que debe haber un diagnóstico, enumera una serie de materias que deben ser tratadas en este diagnóstico y determina los elementos que conforman el plan: Diagnóstico de situación negociada. Objetivos a alcanzar a través de la aplicación de medidas evaluables. Sistemas de seguimiento y evaluación de las medidas para alcanzar los objetivos fijados. Por último establece la obligación de crear un registro en el que debían quedar inscritos todos los planes de igualdad. “Poniendo fin a la indefinición existente hasta el momento” (Confederación Sindical de Comisiones Obreras [CCOO], 2021, p.5). Esta comparación no es baladí, ya que la reforma laboral chilena se inspira en cuanto al ítem de los planes de igualdad directamente de la ley española, y al igual que en esta nos parece que surge la necesidad de concretar lo que es un plan de igualdad regulando el diagnóstico, el seguimiento y la evaluación de los mismos, además de la creación de un registro oficial para salir también de la indefinición.

Con respecto a los pactos de adaptabilidad el poquísimo uso de la herramienta habla de la falta de incentivos que tienen las partes para su utilización, lo que denota un compromiso más a nivel de mensaje que realmente práctico con la perspectiva de género, con la distribución justa de las responsabilidades familiares y con la flexibilidad para el trabajador.

Finalmente se puede decir que en teoría tanto los planes de igualdad como pactos de adaptabilidad son un gran aporte a la equidad de género, pero que en la práctica, no son realmente un cambio significativo y queda en una declaración de intenciones por parte del legislador.

En definitiva, en nuestra opinión es que difícilmente se puede concluir que es un logro de la reforma el aumento de las mujeres en los directorios y en los sindicatos en general, ya que como bien se plantea en los informes mencionados en esta tesis la tendencia al alza es constante de años anteriores a su entrada en vigencia y por supuesto que es multifactorial. No podemos ver una ley como una especie de campaña comunicacional o de marketing para aumentar las tendencias a ciertas medidas o comportamientos, y nos parece que con la importancia de un asunto como la equidad de género no nos podemos quedar en declaraciones de intenciones. Una alarma en este sentido son los pactos de adaptabilidad: el hecho de que los pactos de adaptabilidad están restringidos sólo para las empresas con afiliación sindical igual o superior a 30% es un despropósito que hace que se entorpezca la posibilidad y que el incentivo para utilizarlos sea muy poco. La idea era que esto hiciera que aumentara la sindicalización pero en los hechos es una herramienta muy poco usada por las empresas que pueden acceder a ella. Lo mismo los planes de igualdad, sin existir normas que concreten, exija su uso y concrete la forma de llevarlo a cabo es una medida en el aire. También pasa en alguna medida con el aumento de situaciones consideradas discriminación, se ilustran nuevas situaciones pero el aporte no va más allá que el nombrarlas. Con la exigencia de un tercio de mujeres directoras en los sindicatos, de la información recopilada también se concluye una falta de concreción en la norma ya que sin sanción ni registro que refleje esta medida queda en la indefinición. Sobre todo por el hecho de que las cifras de mujeres directoras no aumentaron significativamente luego de la promulgación de la ley.

Son herramientas puestas en la ley que sirven de “mensajes” es decir: ‘nos interesa la equidad, acá están estas herramientas’, pero sin encargarse de que éstas tengan real utilidad. “Al igual que en otras experiencias de modificación normativa a la relación colectiva entre capital y trabajo, la tramitación de la reforma laboral chilena implicó una tensión relevante de los mecanismos institucionales”(Ossandón, 2017, p.17) lo que se ve en el resultado de la creación de esta norma en la que se crean figuras que aportan a la equidad pero no se le rellenan de real funcionalidad.

De todas maneras en esta multifactorialidad que mencionamos como responsable de los aumentos en la participación y representatividad de la mujer en los sindicatos y la equidad en el mundo laboral, no se puede desmentir que tiene influencia que una ley indique la participación femenina, la creación de planes de igualdad, los pactos de adaptabilidad. Otro de los factores que pueden explicar la creciente demanda de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, es la intensidad y también el volumen del movimiento feminista, sin embargo lo complejo y lento de los cambios para enfrentar la desigualdad de género tanto a nivel social como a nivel sindical, no está a la altura de las demandas sociales que piden urgentemente equidad. Estas demandas tienen que ser respondidas con más leyes, normas y regulaciones que institucionalicen los cambios que se viven a nivel cultural.

8. BIBLIOGRAFÍA

A) Autores

Aguilar, A. (2021) *Poder, participación sindical y género, análisis de las escuelas de formación sindical en Chile*. [Tesis para optar al grado de Magíster en Gestión y Políticas Públicas, Universidad de Chile] Repositorio Universidad de Chile. <https://repositorio.uchile.cl/handle/2250/181053>

Aguilar, G., Contreras, C. (2007) El efecto horizontal de los derechos humanos y su reconocimiento expreso en las relaciones laborales en Chile, *Revista Ius et Praxis*, 13 (1) 205 - 243

Alcalde, E. (2008) Relación entre valores y principios generales de derecho en la interpretación constitucional de los derechos fundamentales en Chile. *Revista Chilena de Derecho*. vol. 35 (3), pp. 463 - 484

Alexy, R. (1993) *Teoría de los derechos fundamentales*, traducción al castellano por Ernesto Garzón Valdes. Madrid, Centro de Estudios Constitucionales. 602 pp.

Arellano, P, Severin, J, Feres, M, (2016), *Reforma al derecho colectivo del trabajo: examen crítico de la ley nº 20.940*, Thomson Reuters. 392 pp.

Aristóteles, (1988), *La Política: Introducción, traducción y notas de Manuela García Valdés*, Editorial Gredos, 488 pp.

Bravo, C., Zarapuzm, L., Gomez, R., Antón, E.,(2012) *Crisis y discriminación salarial de género*, Secretaría de la Mujer y Gabinete Técnico Confederal de Comisiones Obreras, Madrid. 46 pp

<https://www.juntadeandalucia.es/organismos/economiahaciendayfondoseuropeos/areas/presupuestos/genero/paginas/genero-bibliografia-2.html>

Caamaño, E., (2003). La tutela del derecho a la no discriminación por razones de sexo durante la vigencia de la relación laboral. *Revista de Derecho Valdivia*, vol. 14 (1), 25 - 41.

Caamaño, E., Pizarro, S., (2011). Mujer, trabajo y derecho: hacia relaciones laborales con equidad de género y corresponsabilidad social. *Revista Chilena de Derecho y de la Seguridad Social*, 2(3),pp. 301–314.

Cámara, A. (2001). Poder del empresario y prohibición de discriminación en el empleo. *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales* N° 33, págs. 75-98.

<https://vlex.es/vid/poder-empresario-prohibicion-discriminacion-149476>

Corvera Vergara, M. (2021). *Participación laboral femenina y recuperación de la crisis del covid -19*. Biblioteca del Congreso Nacional de Chile. Minuta N° 25-21 26/04/2021. 7pp.

Díaz de Valdés, J. (2015) ¿Qué Clase de Igualdad Reconoce el Tribunal

Constitucional?, *Revista Ius et Praxis*, vol.21 no.2 Talca.

Díez - Picazo, Luis y Gullón, Antonio (1989): *Sistema de Derecho Civil* (Madrid, Tecnos) volumen I, 630 páginas.

Fernández, D. (2015) *Estudio crítico de la reforma laboral chilena: análisis normativo y discursivo*, [Tesis de Máster en Universidad Complutense de Madrid Facultad de Ciencias Políticas y Sociología]. Repositorio Universidad Complutense de Madrid https://politicasysociologia.ucm.es/data/cont/docs/21-2017-03-15-CI18_W_Daniela%20Fernandez.pdf

Irureta, P. (2006) Constitución y orden público laboral. Un análisis del artículo 19 N° 16 de la Constitución chilena, en *Colección de Investigaciones Jurídicas 9* Santiago, Facultad de Derecho de la Universidad Alberto Hurtado, pp. 201 y ss.

Lizama, L. (2016) *La reforma laboral explicada y comentada*. Ediciones Luis Lizama Portal y Cía. Abogados. 206 pp.

León, C. (21 de Julio de 2021). Pactos de adaptabilidad: la herramienta poco utilizada que permite trabajar cuatro días a la semana. *Diario Financiero*. <https://www.df.cl/economia-y-politica/laboral-personas/pactos-de-adaptabilidad-la-herramienta-poco-utilizada-que-permite>

Marzi, D. (2016). Perspectiva de Género, cuota en las directivas y nuevos objetos de negociación : un camino lento hacia el poder. En “*Reforma al Derecho Colectivo del Trabajo*” *Examen crítico de la ley n° 20.940*. Thomson Reuters Chile pp. 63-86.

Pérez Portilla, Karla, (2005) *Principio de igualdad : alcances y perspectivas / México, D.F.*. UNAM, Instituto de Investigaciones Jurídicas. Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación.

Rojas Miño, Irene; Planet Sepúlveda, Lucía; Marzi Muñoz, Daniela. (2021). ESTUDIOS SOBRE EL TRABAJO DE LA MUJER (1a. ed.). Thomson Reuters. 197 pp.

Riquelme, V. Abarca, M. (2015) *Más mujeres en los sindicatos : sectores con alta sindicalización femenina*. Publicación del Departamento de Estudios de la Dirección del Trabajo. https://www.dt.gob.cl/portal/1629/articles-106799_archivo_01.pdf

Riquelme, V. (2013) *Actuaciones y políticas de género en empresas del sector bancario*. (Aporte al Debate Laboral N° 28), Departamento de Estudios, Dirección del Trabajo. Santiago, Chile.
https://www.dt.gob.cl/portal/1629/articles-103031_archivo_01.pdf

Ugarte, J., Toledo, C., Marzi, D., (2021) *El trabajo en la nueva constitución*. Friedrich Ebert Stiftung. Plataforma Contexto, 22 pp.

Ossandón, F. (2017) *Saber, poder, hacer. El rol de los expertos en la tramitación de la reforma laboral (LEY 20.940)* [Tesis para optar al grado de Magíster en Gestión y Políticas Públicas, Universidad de Chile] Repositorio Universidad de Chile.

<http://repositorio.uchile.cl/bitstream/handle/2250/149007/Saber-poder-y-hacer-El-rol-de-los-expertos-en-la-tramitacion-de-la-reforma-laboral.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Varas, K. (2021) *El trabajo en la nueva constitución*. Friedrich Ebert Stiftung. Plataforma Contexto, 14 pp.

B) Documentos Institucionales

Comisión Interamericana de Mujeres, (2020). *La participación de las mujeres en el ámbito sindical desde un enfoque de derechos humanos y con perspectiva de género*.

Comité de Expertas del MESECVI, Creative Commons. 89pp.

<http://www.oas.org/es/CIM/docs/MujeresDerechosSindicales-ES.pdf>

Comunidad Mujer, (2022), *Reducción de la jornada laboral y los desafíos para la igualdad de género*. Boletín N°52, Agosto 2022. 23pp.

<https://comunidadmujer.cl/wp-content/uploads/2022/08/Boletin-52-Reduccion-de-jornada-laboral-y-desafios-para-igualdad-de-genero.pdf>

Confederación Sindical de Comisiones Obreras [CCOO], (2021). *Guía para no*

perderse en el Real Decreto 901/2020 relativo a la negociación y registro de planes de igualdad. <https://www.ccoo.es/784a548d0cc314fd69cd6290a45dac24000001.pdf>

Consejo de Europa (1999), *Mainstreaming de género. Marco conceptual, metodología y presentación de “Buenas Prácticas”. Informe final de las actividades del grupo de especialistas en mainstreaming*, Instituto de la Mujer, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, serie documentos, (número 28), Madrid.

Consejo Superior Laboral [CSL], (2018), *Informe de seguimiento y evaluación sobre la implementación y aplicación de la Ley N° 20.940 que Moderniza el Sistema de Relaciones 2018*.

https://www.minrel.gob.cl/minrel_old/site/artic/20171114/asocfile/20171110145451/Informe_de_Seguimiento_Ley_N20940.pdf

Consejo Superior Laboral [CSL], (2019), *Informe de seguimiento y evaluación sobre la implementación y aplicación de la Ley N° 20.940 que Moderniza el Sistema de Relaciones 2019*.

<https://www.mintrab.gob.cl/consejo-superior-laboral-2/#>

Consejo Superior Laboral [CSL], (2020), *Informe de seguimiento y evaluación sobre la implementación y aplicación de la Ley N° 20.940 que Moderniza el Sistema de Relaciones 2020*.

<https://www.mintrab.gob.cl/consejo-superior-laboral-2/#>

Dirección del Trabajo, (2018) *ORD. N° 2342/30*, Que reconsidera parcialmente dictamen N°1028/21, de 21/02/2018.

https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-115286_recurso_1.pdf

Dirección del Trabajo, (2018) *ORD. N° 3005*, Ley N°20.940; Integración femenina; Adecuación estatutaria; Incumplimiento; Imposibilidad de renovar directorio.

https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-115506_recurso_1.pdf

Dirección del Trabajo, (2002) *Dictamen N° 2.856/162*, Fija sentido y alcance del inciso primero, del artículo 5°, del Código del Trabajo.

<https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/w3-article-76653.html>

Dirección del Trabajo, (2014), *ORD. N°2660/33.*, Actualiza la doctrina vigente de esta Dirección, contenida en dictamen N°3704/134, de 11/08/2004, a la luz de los efectos de la ley N°20.609, que establece medidas contra la discriminación.

https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-103577_archivo_fuente.pdf

Ministerio del trabajo y previsión social, Subsecretaría del trabajo (2009), *Decreto N° 16*, Establece objetivos, líneas de acción y procedimientos para la implementación del programa escuela de formación sindical.

<https://www.bcn.cl/leychile/Navegar?idNorma=288455&idVersion=2009-03-31>

Ministerio Secretaría General de Gobierno, División de Organizaciones Sociales, Sección Participación, Diversidad y No Discriminación División de Organizaciones Sociales. (2012). *La Discriminación: la perspectiva de los Derechos Humanos*.

<https://dos.gob.cl/wp-content/uploads/2012/03/Instrumentos-Internacionales-de-DD.HH.pdf>

Organización de las Naciones Unidas [ONU], (2020), *Gender mainstreaming: A global strategy for achieving gender equality & the empowerment of women and girls*, UN Women Headquarters UN System Coordination Division 220 East 42nd Street New York, NY 10017. 8pp.

<https://www.unwomen.org/sites/default/files/Headquarters/Attachments/Sections/Library/Publications/2020/Gender-mainstreaming-Strategy-for-achieving-gender-equality-and-empowerment-of-women-girls-en.pdf>

Organización Internacional del Trabajo [OIT], (2019), Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones. Solicitud directa (CEACR) - Adopción: 2018, Publicación: 108ª reunión CIT (2019). *Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación)*, 1958 (núm. 111) - Chile (Ratificación : 1971).

https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:13100:0::NO::P13100_COMMENT_ID.P13100_LANG_CODE:3960615,en:NO

Sentencia Causa rol N° 38.238-16, (Corte Suprema de Justicia, 29 de diciembre de 2017)

9. ANEXOS

I. TABLA REGISTRO CONSULTAS DE TRANSPARENCIA

La siguiente es una tabla confeccionada para llevar el registro de los códigos, el tenor de cada consulta y un resumen de cada respuesta dada por la autoridad.

Fecha	Código	Consulta	Respuesta
26/08/2022	AL003T0007931	<p>Solicito por favor los siguientes datos:</p> <p>1. ¿ Cuántos sindicatos han sido sancionados por la no reformación del estatuto dentro del primer plazo (hasta el 1 de abril de 2018) dado para garantizar la cuota de género? Al respecto, la sanción aplicada fue siempre la de indicada en la ord 1028/21 del 21/02/2018, es decir la siguiente sanción: "al sindicato que no reforme el estatuto dentro de plazo para garantizar la cuota de género, no se le asignará un funcionario para llevar a cabo la elección de renovación de directiva. Y si intenta hacerla a través de un ministro de fe alternativo, tampoco</p>	<p>27/09</p> <p>Solicita Prórroga</p> <p>12/10</p> <p>Responde</p> <p>Sindicatos de base</p> <p>Cuadro 1: Cantidad de sindicatos de base activos al 30 de septiembre de 2022, según obligación de cumplir con cuota sindical de género y estado del cumplimiento</p> <p>Obligación de cumplir No cumple cuota Cumple cuota Total</p> <p>No 0 4.459 4.459</p> <p>Si 1.353 5.557 6.910</p> <p>Total 1.353 10.016 11.369</p> <p>Criterios de cálculo:</p> <p>El dato "cantidad de sindicatos de base activos" corresponde al conteo de identificadores únicos (Rol Sindical Único, RSU) de los sindicatos de base (tipos: empresa, establecimientos, de trabajadores independientes, interempresa, de trabajadores eventuales y transitorios y otro tipo de sindicatos) activos al 30 de septiembre de 2022</p> <p>Se encuentran obligados a cumplir con la cuota sindical de género, los sindicatos que de acuerdo a la fórmula establecida en el Dictamen</p> <p>1714/441</p>

		<p>se registrará su resultado en el SIRELA ni se emitirán los certificados que acreditan la calidad de dirigente sindical."</p> <p>2. Número de sindicatos que han quedado sin personalidad jurídica por la no reformación del estatuto en el plazo del inicio de la aplicación de la norma.</p> <p>3. Número de sindicatos que han sido sancionados por no cumplir la cuota sindical después de la fecha de inicio de la aplicación de la reforma, es decir entre marzo de 2018 y agosto del 2022.</p> <p>4. En el caso de Sindicatos de áreas masculinizadas en las que no hay mujeres que se presenten para ser elegidas directoras, la DT ha tenido que hacer una excepción, o ha sido sancionado igualmente?</p> <p>5. ¿Existe registro de la creación y aplicación de planes de igualdad por los sindicatos? Se puede brindar la información</p>	<p>, cuentan con una participación femenina que asegura al menos una representante en la directiva.</p> <p>Afiliadas</p> <p>Total afiliados (hombres + mujeres)</p> <p>* N° de dirigentes por estatuto</p> <p>Se considera que un sindicato cumple con la cuota sindical de género, si al menos un tercio de sus dirigentes son mujeres o si la cantidad de dirigentes es igual o superior a la cantidad que arroja la fórmula establecida en el Dictamen 1714/44.</p> <p>Responsable del dato: Departamento de Relaciones Laborales, Dirección del Trabajo.</p> <p>Elaboración: Departamento de Estudios, Dirección del Trabajo</p> <p>Fuente: Registros administrativos, Dirección del Trabajo</p>
--	--	--	--

		<p>de cuántos y cuáles sindicatos han llevado a cabo la creación de estos mismos?</p> <p>Muchas gracias</p>	
04/10/2 2	AL003T0008407	<p>Datos sobre la aplicación del artículo 231 del C.T</p> <p>¿Cuántos directorios de sindicatos hay en total?</p> <p>¿Cuántos directorios de sindicatos son actualmente conformados por 1/3 de directoras?</p>	<p>21/10</p> <p>http://tramites.dirtrab.cl/VentanillaTransparencia/Transparencia/ReporteRRLLOrg.aspx</p> <p>Ingresando tendrá a la vista los siguientes cuadros:</p> <p>En el Primer Cuadro -(Tipo de Organización Sindical)-, marcar seleccionar y aceptar, con esto se desplegará el tipo de Organización Sindical.</p> <p>Segundo Cuadro -(Estado)-, se desplegará el estado en que esta Organización Sindical, en su caso, vigente, marcar seleccionar y aceptar.</p> <p>Tercer Cuadro -(Región)-, se desplegarán todas las regiones del país, escoger alguna y marcar seleccionar y aceptar.</p> <p>En el Cuarto Cuadro, se encontrará con la opción de escoger directiva, es decir, si se incluye en la información, esta aparecerá con su directiva completa, marcar seleccionar y aceptar, en la medida que esta haya sido proporcionada por la Organización Sindical.</p> <p>Quinto Cuadro, campos a incluir, se puede seleccionar si la información contempla dirección, mail, No de socios, No de socias, etc.,-en la medida que esta haya sido proporcionada por la Organización Sindical.-, fecha de constitución, CAE -(Código de Actividad Económica)- Oficina, fecha de Depósito de Estatutos, Dirigentes y Empresa, marcar seleccionar y aceptar.</p>
13/10/2 2	AL003T0008581	<p>Estimados,</p> <p>Respecto a la respuesta de la solicitud a</p>	<p>07/11</p> <p>Así entonces, analizada su presentación a la luz de las normas legales pertinentes, se informa que, de acuerdo a lo indicado por el Departamento de</p>

		<p>transparencia cuyo código es el AL003T0007931, y en el contexto de la reforma al código, la ley 20.940:</p> <p>1. ¿Se aplicó o ha aplicado alguna sanción efectiva a los sindicatos que no reformaron estatutos para la integración de 1/3 de directoras?</p> <p>2. ¿Qué sanción se aplicó?</p> <p>3. ¿De qué manera se fiscalizó este incumplimiento?</p> <p>Gracias</p>	<p>Relaciones Laborales de este Servicio, no se efectuaron fiscalizaciones relacionadas con estas materias atendido a que la propia Ley N° 20.940 que moderniza el sistema de relaciones laborales no incluyó en su texto una sanción expresa a los requisitos de incorporar una cuota de género en las directivas sindicales.</p> <p>A mayor abundamiento, se debe hacer presente a usted, las modificaciones introducidas por la Ley N° 19.759 que ordenó Derógase el Capítulo XI del Título I del Libro III De la Fiscalización de las Organizaciones Sindicales y de las Sanciones.</p>
14/10/2 2	AL003T0008599	<p>¿Existe registro de la creación y aplicación de planes de igualdad por los sindicatos? Se puede brindar la información de cuántos empresas han llevado a cabo la creación de estos mismos?</p>	<p>08/11</p> <p>Así entonces, analizada su presentación a la luz de las normas legales pertinentes, se informa que, de acuerdo a lo indicado por el Departamento de Relaciones Laborales de este Servicio, no existe registro respecto de la creación y aplicación de planes de igualdad elaborados y/o implementados por los sindicatos.</p>
14/12/2 2	AL003T0009459	<p>Solicito por favor me digan la cantidad de pactos de adaptabilidad solicitados a la fecha. Y de los solicitados, han habido solicitudes</p>	<p>13/01</p> <p>rol C474-23</p> <p>Denegación de Acceso a la Información.</p> <p>En el entendido que el usuario al señalar "pactos de adaptabilidad" se refiere a los pactos sobre condiciones especiales de trabajo, es posible señalar que, de acuerdo a la</p>

		<p>rechazadas? Cuántos pactos siguen vigentes?</p>	<p>información proporcionada por el Departamento de Estudios y el Departamento de Tecnologías de la Información, en el trámite en línea "Registro de pactos sobre condiciones especiales de trabajo" se han efectuado 27 registros por empleadores desde el año 2017 a la fecha, de los cuales, en función de la fecha de término ingresada, 5 se encontrarían vigentes.</p> <p>Se explica, a su vez, que el usuario empleador no solicita un pacto, lo que hace es registrarlo electrónicamente, de modo no existe rechazo. La facultad de la Dirección del Trabajo en relación a estos pactos es dejarlos sin efecto mediante resolución fundada.</p>
<p>19/12/2 2</p>	<p>AL003T0009507</p>	<p>En el contexto de la reforma de la ley 20.940 y sus pactos de responsabilidades familiares o de jornada 4x3 en resumen los llamados pactos de adaptabilidad: Cuántos pactos de adaptabilidad se suscribieron el año 2020 Cuántos pactos de adaptabilidad se suscribieron el año 2021 Cuántos pactos de adaptabilidad se suscribieron el año 2022</p>	<p>Según "Fecha Suscripción Pacto" registrada por los usuarios: 2020: sin registros 2021: 3 registros 2022: 7 registros</p>

II. ANEXO DOCUMENTOS DE RESPUESTA A CONSULTAS POR TRANSPARENCIAS DIRECCIÓN DEL TRABAJO

A continuación se adjuntan los documentos enviados por la Dirección del Trabajo como respuesta a las solicitudes de transparencia hechas para esta tesis.



Cantidad de sindicatos de base activos a septiembre de 2022, según cumplimiento de cuota de género

ESTADÍSTICAS DE REGISTROS ADMINISTRATIVOS DE LA DIRECCIÓN DEL TRABAJO

La Información está actualizada al 09/10/2022. Los registros administrativos de la Dirección del Trabajo pueden sufrir variaciones debido a las actualizaciones de los sistemas de registro e información.

Sindicatos de base

Cuadro 1: Cantidad de sindicatos de base activos al 30 de septiembre de 2022, según obligación de cumplir con cuota sindical de género y estado del cumplimiento

Obligación de cumplir	No cumple cuota	Cumple cuota	Total
No	0	4.459	4.459
Si	1.353	5.557	6.910
Total	1.353	10.016	11.369

Criterios de cálculo:

El dato "**cantidad de sindicatos de base activos**" corresponde al conteo de identificadores únicos (Rol Sindical Único, RSU) de los sindicatos de base (tipos: empresa, establecimientos, de trabajadores independientes, interempresa, de trabajadores eventuales y transitorios y otro tipo de sindicatos) activos al 30 de septiembre de 2022

Se encuentran **obligados** a cumplir con la cuota sindical de género, los sindicatos que de acuerdo a la fórmula establecida en el Dictamen 1714/44¹, cuentan con una participación femenina que asegura al menos una representante en la directiva.

$$\frac{\text{Afiliadas}}{\text{Total afiliados (hombres + mujeres)}} * N^{\circ} \text{ de dirigentes por estatuto}$$

Se considera que un sindicato **cumple** con la cuota sindical de género, si al menos un tercio de sus dirigentes son mujeres o si la cantidad de dirigentes es igual o superior a la cantidad que arroja la fórmula establecida en el Dictamen 1714/44.

Responsable del dato: Departamento de Relaciones Laborales, Dirección del Trabajo.

Elaboración: Departamento de Estudios, Dirección del Trabajo

Fuente: Registros administrativos, Dirección del Trabajo

¹ <https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/w3-article-111799.html>

Dirección del Trabajo (DT)



Carta / N° S/N

ANT.: Solicitud de acceso a la información Pública Ley 20.285, N° AL003T0008407, de fecha 04/10/2022

MAT.: Accede a la entrega de la información solicitada

SANTIAGO, 21/10/2022

A: SRA. COLI MATURANA MATURANA

DE: Dirección del Trabajo (DT)

Junto con saludar y en virtud de su solicitud de información sobre acceso a la información pública N° AL003T0008407, ingresada a Dirección del Trabajo (DT) con fecha 04/10/2022 que señala:

“Datos sobre la aplicación del artículo 231 del C.T ¿Cuántos directorios de sindicatos hay en total? ¿Cuántos directorios de sindicatos son actualmente conformados por 1/3 de directoras”

Cabe señalar que este Servicio mantiene permanentemente a disposición del público dicha información para su consulta en los siguientes Banners institucionales –**Gobierno Transparente**-, los cuales se señalan en el orden de acceso, el último de ellos se refiere a **consultas públicas de Organizaciones Sindicales y Asociaciones de Funcionarios**, el cual se explica con detalle para su mayor comprensión y utilización.

Se le hace presente que la información que se despliega puede ser transportada a planilla Excel para utilizar los filtros de búsqueda que mantiene dicho programa, Para acceder a ello debe ingresar a www.direcciondeltrabajo.cl al final de la página en Información General de la DT, para luego pinchar Consulta pública de organizaciones sindicales. O bien directamente a : <http://tramites.dirtrab.cl/VentanillaTransparencia/Transparencia/RerporteRRLLOrg.aspx>

Ingresando tendrá a la vista los siguientes cuadros:

En el Primer Cuadro -(Tipo de Organización Sindical)-, marcar seleccionar y aceptar, con esto se desplegará el tipo de Organización **Sindical**.

Segundo Cuadro -(Estado)-, se desplegará el estado en que esta Organización Sindical, en su caso, vigente, marcar seleccionar y aceptar.

Tercer Cuadro -(Región)-, se desplegarán todas las regiones del país, escoger alguna y marcar seleccionar y aceptar.

En el Cuarto Cuadro, se encontrará con la opción de escoger directiva, es decir, si se incluye en la información, esta aparecerá con su directiva completa, marcar seleccionar y aceptar, en la medida que esta haya sido proporcionada por la Organización Sindical.

Quinto Cuadro, campos a incluir, se puede seleccionar si la información contempla dirección, mail, N° de socios, N° de socias, etc., en la medida que esta haya sido proporcionada por la Organización Sindical-, fecha de constitución, **CAE** -(Código de Actividad Económica)- Oficina, fecha de Depósito de Estatutos, Dirigentes y **Empresa, marcar seleccionar y aceptar**.

Con señalado la Dirección del Trabajo da respuesta a su requerimiento y hace entrega de la información solicitada.

De no encontrarse conforme con la respuesta precedente, en contra de esta respuesta usted podrá interponer un reclamo ante el Consejo para la Transparencia dentro el plazo de 15 días hábiles contados desde la notificación de esta.

Esperando haber dado respuesta a su consulta, cordialmente me despido.

Atentamente.

Paula Ortega Solís
Dirección del Trabajo (DT)

DISTRIBUCIÓN:

1. Interesado.
2. Archivo

Agustinas 1253

RESPUESTA SOLICITUD N° AL003T0008581

Mediante presentación de fecha 13.10.2022, se ha efectuado de conformidad a las disposiciones de la Ley N° 20.285 sobre Acceso a Información Pública, el siguiente requerimiento a esta Dirección:

“Estimados,

Respecto a la respuesta de la solicitud a transparencia cuyo código es el AL003T0007931, y en el contexto de la reforma al código, la ley 20.940: 1. ¿Se aplicó o ha aplicado alguna sanción efectiva a los sindicatos que no reformaron estatutos para la integración de 1/3 de directoras? 2. ¿Qué sanción se aplicó? 3. ¿De qué manera se fiscalizó este incumplimiento?

Gracias “

Sobre el particular, informo a Ud., que los requerimientos de la información que obra en poder de los órganos de la Administración del Estado, deben ser tramitados conforme a las disposiciones de la Ley N° 20.285 Sobre Transparencia y Acceso a la Información Pública y su Reglamento publicado con fecha 13.04.09 en el Diario Oficial, los cuales regulan el principio de transparencia de la función pública, el derecho de acceso a la información de los órganos de la Administración del Estado, los procedimientos para el ejercicio del derecho y amparo y las excepciones a la publicidad de la información, todo concordado con las normas contenidas en la Ley N° 19.268 sobre protección de datos personales y sensibles.

Así entonces, analizada su presentación a la luz de las normas legales pertinentes, se informa que, de acuerdo a lo indicado por el Departamento de Relaciones Laborales de este Servicio, no se efectuaron fiscalizaciones relacionadas con estas materias atendido a que la propia Ley N° 20.940 que moderniza el sistema de relaciones laborales no incluyó en su texto una sanción expresa a los requisitos de incorporar una cuota de género en las directivas sindicales.

A mayor abundamiento, se debe hacer presente a usted, las modificaciones introducidas por la **Ley N° 19.759** que ordenó **Derógase el Capítulo XI del Título I del Libro III De la Fiscalización de las Organizaciones Sindicales y de las Sanciones.**

De esta manera, de acuerdo a lo previsto en los artículos N° 5°, 10, 17, 21 y demás pertinentes de la Ley N° 20.285 Sobre Transparencia y Acceso a Información Pública y Ley N° 19.628 sobre Protección de Datos Personales, la Dirección del Trabajo da cumplimiento a su requerimiento de información pública.

RESPUESTA SOLICITUD N° AL003T0008599

Mediante presentación de fecha 14.10.2022, se ha efectuado de conformidad a las disposiciones de la Ley N° 20.285 sobre Acceso a Información Pública, el siguiente requerimiento a esta Dirección:

“¿Existe registro de la creación y aplicación de planes de igualdad por los sindicatos? ¿Se puede brindar la información de cuántos sindicatos han llevado a cabo la creación de estos mismos?”

Sobre el particular, informo a Ud., que los requerimientos de la información que obra en poder de los órganos de la Administración del Estado, deben ser tramitados conforme a las disposiciones de la Ley N° 20.285 Sobre Transparencia y Acceso a la Información Pública y su Reglamento publicado con fecha 13.04.09 en el Diario Oficial, los cuales regulan el principio de transparencia de la función pública, el derecho de acceso a la información de los órganos de la Administración del Estado, los procedimientos para el ejercicio del derecho y amparo y las excepciones a la publicidad de la información, todo concordado con las normas contenidas en la Ley N° 19.268 sobre protección de datos personales y sensibles.

Así entonces, analizada su presentación a la luz de las normas legales pertinentes, se informa que, de acuerdo a lo indicado por el Departamento de Relaciones Laborales de este Servicio, no existe registro respecto de la creación y aplicación de planes de igualdad elaborados y/o implementados por los sindicatos.

De esta manera, de acuerdo a lo previsto en los artículos N° 5°, 10, 17, 21 y demás pertinentes de la Ley N° 20.285 Sobre Transparencia y Acceso a Información Pública y Ley N° 19.628 sobre Protección de Datos Personales, la Dirección del Trabajo da cumplimiento a su requerimiento de información pública.

Dirección del Trabajo (DT)

ACUSE DE RECIBO DE SOLICITUD DE ACCESO A LA INFORMACIÓN LEY DE TRANSPARENCIA AL003T0009459



Fecha: 14/12/2022 Hora: 11:59:21



1. Contenido de la Solicitud

Nombre	Constanza
Primer Apellido	Maturana
Segundo Apellido	Rubilar
Teléfono de contacto	975195005
Tipo de persona:	Natural
Dirección postal y/o correo electrónico:	constanza.maturana.r@gmail.com
Correo electrónico notificaciones	constanza.maturana.r@gmail.com
Nombre de Representante:	
Primer Apellido Representante:	
Segundo Apellido Representante:	
Solicitud realizada:	Estimados, Solicito por favor me digan la cantidad de pactos de adaptabilidad solicitados a la fecha. Y de los solicitados, han habido solicitudes rechazadas? Cuántos pactos siguen vigentes? Muchas gracias.
Observaciones:	
Archivos adjuntos:	
Medio de envío o retiro de la información:	Correo electrónico
Dirección de envío de la información	, , ,
Formato de entrega de la información:	Electrónico / Word
Sesión iniciada en Portal:	NO
Vía de ingreso en el organismo:	Vía electrónica

De acuerdo a su requerimiento, este organismo procederá a verificar lo siguiente:

- Si su presentación constituye una solicitud de información.
- Si nuestra institución es competente para dar respuesta a ésta.
- Si su solicitud cumple con los requisitos obligatorios establecidos en el artículo 12 de la Ley de Transparencia.

2. Fecha de entrega vence el: 12/01/2023

El plazo máximo para responder una solicitud de información es de veinte (20) días hábiles. De acuerdo a su presentación la fecha máxima de entrega de la respuesta es el día **12/01/2023**. Se informa además que excepcionalmente el plazo referido podrá ser prorrogado por otros 10 días hábiles, cuando existan circunstancias que hagan difícil reunir la información solicitada, conforme lo dispone el artículo 14 de la Ley de Transparencia.

Informamos además que la entrega de información eventualmente podrá estar condicionada al cobro de los costos directos de reproducción. Por su parte, y de acuerdo a lo establecido en el artículo 18 de la Ley de Transparencia, el no pago de tales costos suspende la entrega de la información requerida.

En caso que su solicitud de información no sea respondida en el plazo de veinte (20) días hábiles, o sea ésta

Agustinas 1253

Dirección del Trabajo (DT)

denegada o bien la respuesta sea incompleta o no corresponda a lo solicitado, en aquellos casos que la ley lo permite usted podrá interponer un reclamo por denegación de información ante el Consejo para la Transparencia www.consejotransparencia.cl dentro del plazo de 15 días hábiles, contado desde la notificación de la denegación de acceso a la información, o desde que haya expirado el plazo definido para dar respuesta.

3. Seguimiento de la solicitud

Con este código de solicitud: **AL003T0009459**, podrá hacer seguimiento a su solicitud de acceso a través de los siguientes medios:

- a) Directamente llamando al teléfono del organismo: 56 226749580
- b) Consultando presencialmente, en oficinas del organismo "Dirección del Trabajo (DT)", ubicadas en Agustinas 1253, en el horario Lunes a viernes, de 09:00 a 14:00 horas y de 15:00 a 17:00 horas
- c) Digitando código de solicitud en www.portaltransparencia.cl opción 'Hacer seguimiento a solicitudes'

4. Eventual subsanación

Si su solicitud de información no cumple con todos los requisitos señalados en el artículo 12 de la Ley de Transparencia, se le solicitará la subsanación o corrección de la misma, para lo cual tendrá un plazo máximo de cinco (5) días hábiles contados desde la notificación del requerimiento de subsanación. En caso que usted no responda a esta subsanación dentro del plazo señalado, se le tendrá por desistido de su petición.

Dirección del Trabajo (DT)



Carta / N° S/N

ANT. : Solicitud de acceso a la información Pública Ley 20.285, N° AL003T0009507 , de fecha 19/12/2022

MAT. : Accede a la entrega de la información solicitada.

SANTIAGO, 17/01/2023

A : Constanza Maturana Maturana

DE : Dirección del Trabajo (DT)

Junto con saludar y en virtud de su solicitud de información sobre acceso a la información pública número AL003T0009507, ingresada a Dirección del Trabajo (DT) con fecha 13/01/2023, cuyo tenor es el siguiente:

“Estimados, En el contexto de la reforma de la ley 20.940 y sus pactos de responsabilidades familiares o de jornada 4x3 en resumen los llamados pactos de adaptabilidad: Cuantos pactos de adaptabilidad se suscribieron el año 2020 Cuantos pactos de adaptabilidad se suscribieron el año 2021 Cuantos pactos de adaptabilidad se suscribieron el año 2022 Muchas gracias”

Analizada su solicitud se requiere la información al Departamento de Inspección de la Dirección del Trabajo, el que señala lo siguiente:

Remito información requerida, proporcionada por el Departamento de Tecnologías de la Información de este servicio, referida a cantidad de pactos sobre condiciones especiales de trabajo suscritos entre años 2020 y 2022.

Según "Fecha Suscripción Pacto" registrada por los usuarios:

2020: sin registros

2021: 3 registros

2022: 7 registros

Esta información será entregada en forma gratuita a través de la forma y los medios señalados en su solicitud.

De no encontrarse conforme con la respuesta precedente, en contra de esta respuesta usted podrá interponer un reclamo ante el Consejo para la Transparencia dentro el plazo de 15 días hábiles contados desde la notificación de esta.

Esperando haber dado respuesta a su consulta, cordialmente me despido.

Atentamente.

Paula Ortega Solis
Dirección del Trabajo (DT)

Distribución

1. Interesado
2. Archivo

Agustinas 1253