

DOI: <http://dx.doi.org/10.4067/S0718-09502026000100053>

## El principio de igualdad de remuneraciones en Chile: una nueva interpretación del artículo 62 bis del Código del Trabajo desde la perspectiva de género

*Óscar Olivares Jatib\**  
*Fernando Pérez Godoy\*\**

### RESUMEN

*Esta investigación plantea que existe una relación funcional entre los artículos 10 numeral 3° y 62 bis del Código del Trabajo, ya que la única manera de asegurar la efectividad del principio de igualdad retributiva es que el contrato haya determinado previamente la naturaleza de los servicios, identificando el cargo de trabajo que será objeto de comparación para efectos salariales. Asimismo, intenta demostrar que tras la dictación de la Ley N° 21.643, conocida como Ley Karin, surge el deber de interpretar el artículo 62 bis del Código del Trabajo desde una perspectiva de género, extendiendo el principio de igualdad retributiva a los denominados “trabajos de igual valor”, reforzando así el derecho de la mujer a la misma remuneración del varón.*

Igualdad retributiva; Ley Karin; paridad salarial; prestación de servicios

### *Pay equality in Chile: a new interpretation of article 62 bis of the Labor Code from the gender perspective*

### ABSTRACT

*This research suggests that there is a causal link between articles 10 numeral 3 and 62 bis of the Labor Code, since the only way to ensure the effectiveness of the principle of equal pay is that the contract previously determinates the nature of the services, identifying the job position that will be the object of comparison for salary purposes. On the other hand, it tries to demonstrate that after the enactment of Act No. 21,643, known as Karin Act, article 62 bis of the Labor Code must be interpreted from a gender perspective, extending the principle of equal pay to the so-called “jobs of equal value”, thus reinforcing the right of women to the same remuneration as men.*

Equal pay; Karin Act; salary parity; provision of services

---

\* Licenciado en Historia, mención Ciencias Políticas, y Licenciado en Derecho, Pontificia Universidad Católica de Valparaíso, Chile. Doctor en Derecho, Universidad de Los Andes, Chile. Profesor de Derecho del Trabajo, Facultad de Derecho, Universidad Autónoma de Chile. ORCID: <https://orcid.org/0009-0000-1828-138X>. Correo electrónico: [oscar.olivares@uautonoma.cl](mailto:oscar.olivares@uautonoma.cl)

\*\* Licenciado en Historia, mención Ciencias Políticas, Pontificia Universidad Católica de Valparaíso, Chile. Doctor phil. Johannes Gutenberg-Universität de Mainz, Alemania. Profesor de Historia del Derecho, Universidad Autónoma de Chile, Chile. ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-1930-7411>. Correo electrónico: [fernando.perez@uautonoma.cl](mailto:fernando.perez@uautonoma.cl)

Artículo recibido el 24.10.2024 y aceptado para su publicación el 29.9.2025.

## I. INTRODUCCIÓN

La reciente publicación de la Ley N° 21.643, conocida como Ley Karin, vino a reforzar la efectividad del principio de igualdad en las relaciones laborales, reconociendo la perspectiva de género como un mecanismo correctivo de la discriminación en el trabajo. El artículo 2 inciso 1° del Código del Trabajo (en adelante CT), modificado por la mencionada normativa, establece que “las relaciones laborales deben siempre fundarse en un trato libre de violencia, compatible con la dignidad de la persona y con perspectiva de género, lo que implica la adopción de medidas tendientes a promover la igualdad y a erradicar la discriminación basada en dicho motivo”. De esta manera, dicha regulación complementa la garantía prevista en el artículo 62 bis CT, incorporada mediante la Ley N° 20.348, del 19 de junio del año 2009, que asegura el derecho de la mujer a la “igualdad retributiva”<sup>1</sup>. Por de pronto, es oportuno señalar que para efectos de esta investigación hablaremos indistintamente de “igualdad de remuneraciones”, “igualdad retributiva” o “paridad retributiva”.

Ahora bien, la precitada disposición establece que “el empleador deberá dar cumplimiento al principio de igualdad de remuneraciones entre hombres y mujeres que presten un mismo trabajo, no siendo consideradas arbitrarias las diferencias objetivas en las remuneraciones que se funden, entre otras razones, en las capacidades, calificaciones, idoneidad, responsabilidad o productividad”. En vista de ello, se reconoce a la mujer el derecho a igual remuneración que el hombre, siempre que desempeñe el “mismo trabajo”. Por esta razón, el principio de igualdad de remuneraciones aparece condicionado normativamente a la equivalencia en la naturaleza de los servicios prestados, excluyendo aquellas labores consideradas diferentes, pero de igual valor para la organización.

Planteada la cuestión, el presente trabajo persigue dos objetivos. En primer lugar, establecer la relación funcional que existe entre los artículos 10 numeral 3° y 62 bis CT, ya que el derecho a la igualdad de remuneraciones protege a la mujer que presta el “mismo trabajo”, condición determinada por la naturaleza de los servicios descritos en el contrato de trabajo. En segundo lugar, este artículo busca demostrar que el principio de igualdad retributiva en el derecho chileno comprende también los trabajos de “igual valor”. Y es que, teniendo en cuenta las modificaciones introducidas por la Ley Karin al artículo 2 CT, en el sentido de que las relaciones labores se deben desarrollar con

---

<sup>1</sup> La Ley 20.348 hizo extensiva dicha garantía a las funcionarias a contrata de la administración pública, cuya remuneración quedó determinada por la importancia de la función y los méritos de la persona que sirve el cargo respectivo. Claro que para la Contraloría General de la República: “...la importancia de la función que se desempeña es solo uno de los elementos que debe tener en vista la autoridad al momento de asignarle un grado a una contrata, de modo que el solo hecho que diversos funcionarios ejerzan las mismas labores, no fuerza a la superioridad a asimilarlos a todos a un mismo nivel remuneratorio, toda vez que en ello incidirá también la capacidad, calificación e idoneidad personal del respectivo servidor, permitiéndose, de acuerdo al texto del aludido artículo 10 ley N° 18.834, que trabajadores que ejercen iguales tareas perciban distintas remuneraciones, en tanto esa diferencia se encuentre justificada en alguno de los factores recién mencionados”. Contraloría General de la República, 17-3-2010, N° 14.292 y Contraloría General de la República 4-6-2018, N° 13.712.

perspectiva de género, entendemos que resulta obligatorio interpretar el artículo 62 bis CT en el modo que mejor favorezca a la mujer, eliminando todas aquellas restricciones que impidan una paridad retributiva efectiva.

Para cumplir con los objetivos propuestos se recurre al derecho vigente, a la doctrina y a la jurisprudencia nacional. Igualmente, aplicaremos normativa y doctrina comparada, ello con el afán de reforzar algunas de las ideas desarrolladas en esta comunicación. En el primer apartado abordaremos el presupuesto normativo del principio de igualdad retributiva centrado en la determinación de la naturaleza de los servicios. En el segundo, identificamos el requisito normativo de tal principio, para posteriormente en un tercer apartado abordar los trabajos de igual de valor en el derecho chileno con especial referencia a la perspectiva de género como garantía correctiva. Finalmente, concluimos con una referencia al “techo de cristal”.

## II. PRESUPUESTO NORMATIVO DEL PRINCIPIO DE IGUALDAD RETRIBUTIVA: LA DETERMINACIÓN DE LA NATURALEZA DE LOS SERVICIOS

Como anticipábamos, el artículo 62 bis CT protege retributivamente a la mujer que presta el “mismo trabajo” que el varón. Esta fórmula normativa carece de una definición positiva, pero a nuestro parecer encierra igual significado que el giro lingüístico “determinación de naturaleza de los servicios” utilizado en el artículo 10 numeral 3° CT. En vista de ello, analizaremos, primeramente, la regla legal precitada, para luego realizar un contrapunto con la expresión “mismo trabajo”.

El artículo 10 numeral 3° CT establece que el contrato de trabajo debe contener, entre otras estipulaciones, “la determinación de la naturaleza de los servicios y del lugar o ciudad en que hayan de prestarse”, pudiendo señalarse “dos o más funciones específicas, sean estas alternativas o complementarias”. Antes de continuar, y atendido el objeto de esta investigación, excluirémos de nuestro análisis lo referente a locación del trabajo, centrándonos únicamente en la dimensión cualitativa del servicio prestado<sup>2</sup>.

La determinación de la naturaleza de los servicios constituye una cláusula mínima del contrato de trabajo de la mayor relevancia, pues se relaciona con el principal deber patrimonial del trabajador, que es desempeñar una actividad laboral bajo subordinación y dependencia<sup>3</sup>. Esta actividad comprende una obligación de hacer o *facere* dirigida a un

---

<sup>2</sup> La señalización en el contrato del trabajo del lugar de trabajo constituye una medida de protección en favor del trabajador, ya que el espacio físico donde se ejecutan las labores convenidas coincide con el ámbito en que el empleador ejerce sus facultades empresariales. Asimismo, permite determinar el tribunal competente que conocerá de la demanda en un procedimiento laboral, según la regla general prevista en el artículo 423 CT. Por tales razones, la fijación del lugar de trabajo no puede quedar entregada al libre arbitrio del empleador. Para un mayor estudio de la relevancia de esta estipulación contractual, revísese GAMONAL, 2021, p. 88; LANATA, 2010, p. 116; LIZAMA PORTAL Y LIZAMA CASTRO, 2019, pp. 173-174; PIERRY VARGAS, 2018, p. 66; WALKER ERRÁZURIZ, 2003, p. 268.

<sup>3</sup> MELIS Y SÁEZ, 2009, p. 31; THAYER Y NOVOA, 2010, p. 121; LANATA, 2010, p. 115; ETCHEVERRY, 2011, p. 75.

fin práctico que busca la satisfacción preferente del empleador y, en cuanto tal, expresa el objeto de su prestación de servicios<sup>4</sup>. Al igual que en todo contrato, la labor concertada debe cumplir los requisitos comunes de validez previstos en los artículos 1460 a 1461 del Código Civil: ser lícita, posible y estar determinada<sup>5</sup>.

Precisado lo anterior, la determinación de la naturaleza de los servicios impone en los contratantes el deber de formalizar en el contrato el cargo de trabajo concertado<sup>6</sup>. Siguiendo a la jurisprudencia, el artículo 10 numeral 3° CT exige determinar el tipo de labor que prestará el trabajador, la que comprende un servicio conceptualmente único que posiciona al trabajador en un puesto específico de la organización, haciéndolo responsable de su adecuado cumplimiento<sup>7</sup>. Este es un aspecto destacado a nivel comparado, ya que al trabajador se le contrata para realizar una actividad puntual dentro de la empresa, siendo el cargo el factor de encuadramiento que lo ubica en un área o unidad laboral específica<sup>8</sup>.

Además, el requisito de determinación exige describir adicionalmente en el contrato de trabajo las funciones específicas que ejecutará el trabajador en cumplimiento de su cargo. La función representa una opción jurídica de prestación que reconduce el cargo de trabajo a ciertas labores concretas que ultiman la prestación laboral<sup>9</sup>. Por esta razón, la jurisprudencia entiende que la función proyecta un paso lógico y necesario para el desempeño del cargo, sin el cual es poco probable obtener la ejecución del servicio

<sup>4</sup> Véase ALONSO OLEA, 1974, p. 543; SOTO RIOJA, 1995, p. 17.

<sup>5</sup> VIAL DEL RÍO, 1991, pp. 116. y ss. ; LEÓN HURTADO, 1983, pp. 25 y ss

<sup>6</sup> Confirma lo dicho arriba el hecho de que durante la tramitación parlamentaria de la Ley N° 20.348, que introdujo el numeral 6° al artículo 154 del CT, el jefe del Departamento de Reformas Legales del Sernam explicó “que esta norma persigue generar un instrumento que proporcione un parámetro más o menos objetivo que permita evaluar las características de los distintos cargos y funciones que se cumplen al interior de la empresa. La existencia de tal registro, que consigne esta descripción general, permitirá esclarecer las definiciones de cada puesto de trabajo y resolver, ya sea al interior de la misma empresa o en sede judicial mediante el procedimiento de tutela, las dudas o controversias que surjan en esta materia, con base en una calificación previa, fundada y documentada respecto de las especificaciones y características de cada empleo”. Así también lo entendieron algunos parlamentarios, quienes, mediante una indicación propusieron incorporar, a continuación de “características técnicas esenciales”, la expresión “descripción general del cargo y las condiciones o habilidades profesionales inherentes a él”: Historia de la Ley N° 20.348, pp. 40 y 121. Precisamente por ello, existe actualmente una moción legal que modifica el CT y, entre varias reformas, propone agregar en el artículo 154, numeral 6°, a continuación de la palabra “esenciales”, la frase “entendiéndose por tales al menos, la definición general del cargo, calificación necesaria, condiciones de permanencia y trabajo requerida, responsabilidad y nivel jerárquico”. MOCIÓN 9.329-2013.

<sup>7</sup> Corte de Apelaciones de Puerto Montt, 1.9.2023, rol 427-2022; Segundo Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago, 7.11.2022, rit O-5083-2021; Corte de Apelaciones de San Miguel, 26.9.2023, rol 389-2023; Corte de Apelaciones de Valparaíso, 20.9.2023, rol 581-2023; Corte de Apelaciones de Santiago, 1.8.2023, rol 2802-2022.

<sup>8</sup> PALOMEQUE y ÁLVAREZ DE LA ROSA, 2008, p. 605. En similar sentido, véase: ALONSO OLEA y CASAS BAAMONDE, 2000, p. 299; GONZÁLEZ ORTEGA *et al.*, 2001, p. 288; GARCÍA NINET *et al.*, 2022, pp. 254 y ss; GRISOLÍA, 2022, p. 325; ACKERMAN y TOSCA, 2014, p. 348; MONEREO PÉREZ *et al.*, 2022, pp. 464 y ss.

<sup>9</sup> Para un sector de la doctrina comparada la función encierra siempre parte del contenido obligacional debido, véase: VALDÉS DE LA VEGA, 1997, p. 36; ALEMÁN PÁEZ, 2017, p. 41.

debido<sup>10</sup>. En el mismo sentido, la doctrina administrativa sostiene que las funciones específicas expresan aquellas labores propias del servicio concertado y que las diferencian de los otros puestos de trabajo existentes en la empresa<sup>11</sup>.

Atendidas las consideraciones expuestas, el requisito de determinación envuelve una garantía tutelar en favor del trabajador, ya que al formalizarse por escrito el cargo y la función respectiva queda delimitado el contenido de su deber de trabajar, cuya realización le otorga el derecho de exigir la remuneración asociada<sup>12</sup>. En otras palabras, un contrato determinado protege al trabajador, pues le permite conocer los servicios que deberá prestar al empleador, clausurando el margen de acción que los hechos le conceden a este último<sup>13</sup>. A su vez, faculta al empleador para impartir válidamente órdenes e instrucciones respecto de tal labor y cuyo cumplimiento resulta obligatorio, *so pena* de sanción disciplinaria<sup>14</sup>. Siguiendo a Fernández Toledo en este punto, la naturaleza del trabajo convenido tiene una influencia decisiva en el tipo y frecuencia de instrucciones que puede impartir el empleador al trabajador para ejecutar sus funciones<sup>15</sup>.

En definitiva, el mandato previsto en el artículo 10 numeral 3° CT establece una garantía en favor del trabajador, ya que clausura el contenido de su obligación de trabajar, identificando la actividad laboral debida y cuyo cumplimiento autoriza a reclamar la remuneración asociada.

### III. REQUISITO NORMATIVO DEL PRINCIPIO DE IGUALDAD RETRIBUTIVA: QUE LA MUJER PRESTE EL MISMO TRABAJO QUE EL HOMBRE

La igualdad retributiva del artículo 62 bis CT asegura el derecho de la mujer a ganar igual remuneración que el hombre siempre que preste el “mismo trabajo”. Si bien el legislador no define dicha expresión, se debe entender en similares términos que la locución “determinación naturaleza de los servicios”. Las razones que justifican nuestra aseveración son las siguientes.

---

<sup>10</sup> Juzgado de Letras del Trabajo de Curicó, 12.1. 2018, rit 39-2017; Segundo Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago, 5.3.2018, rit S-128-2017; Primer Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago, 31.12. 2018, rit O-3932-2018; Segundo Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago, 2.4.2019, rit O-5605-2018.

<sup>11</sup> Dirección del Trabajo, 5.5.1995, Ordinario N° 2.790/133 y Dirección del Trabajo, 23.8.2018, Ordinario N° 4.437.

<sup>12</sup> En similar sentido GAMONAL y GUIDI, 2012, p. 52. Planteamiento parecido propone la doctrina comparada, revítese: CUENCA, 2006, p. 39; POQUET CATALÁ, 2018, p. 45; MARTÍN VALVERDE *et al.*, 2016, p. 640; MONEREO PÉREZ *et al.*, 2022, pp. 464 y ss.

<sup>13</sup> CUENCA, 2006, p. 63; SIERRA HERRERO, 2013, p. 43; MARTÍNEZ ABASCAL, 1996, p. 85.

<sup>14</sup> En el mismo sentido PALOMEQUE y ÁLVAREZ DE LA ROSA, 2008, p. 736; MONTTOYA MELGAR, 2008, p. 471; DIÉGUEZ y CABEZA, 2003, p. 203; FERNÁNDEZ MADRID, 2018, p. 840; CRUZ VILLALÓN, 2019, p. 223; MERCADER UGUINA, 2018, p. 370. DIÉGUEZ, 1995, p. 255.

<sup>15</sup> FERNÁNDEZ TOLEDO, 2021, p. 350.

En primer lugar, durante la tramitación parlamentaria de la Ley Nº 20.348, iniciada en 2006<sup>16</sup>, el giro “mismo trabajo” fue asociado en reiteradas oportunidades a “naturaleza técnica del trabajo que se realiza”, expresión indicativa de cargo de trabajo<sup>17</sup>. Incluso, se daban ejemplos que ilustraban dicha idea, como el de un hombre y una mujer que prestaban labores de ingeniero, pero a ella le pagaban una remuneración inferior, en circunstancias que desempeñaba el mismo cargo<sup>18</sup>. Así, pues, el término “mismo trabajo” apunta a la identidad en la naturaleza de los servicios prestados, siendo el cargo de trabajo el factor indiciario de dicha equivalencia<sup>19</sup>.

En vista de ello, entendemos que entre el mandato previsto en el artículo 10 numeral 3º CT y la norma del artículo 62 bis CT existe una conexión instrumental, pues para poder comparar dos cargos de trabajo resulta necesario que el contrato determine el tipo de labor objeto de los servicios. Por esta razón, la única forma de asimilar las labores desarrolladas por trabajadores de diferente sexo es que el contrato describa la actividad laboral a partir de su naturaleza<sup>20</sup>. Para alcanzar tal fin, las partes pueden aprovecharse del mismo signo lingüístico, señalando en el contrato, a modo ejemplar, que el trabajador se obliga a desempeñar el “cargo de gerente”, el “cargo de asistente” o el “cargo de secretario”. Con todo, resulta posible utilizar algún otro *nomen* o vocablo vinculado legalmente a la locución cargo, como, por ejemplo, que el trabajador prestará “labores”, “faenas” o “servicios” de alguna índole<sup>21</sup>.

De esta manera, aquellos contratos que formalizan el cargo respectivo permiten saber si estamos en presencia de “un mismo trabajo”, obligando al empleador, en caso afirmativo, a nivelar la remuneración de la mujer con la del hombre. Por consiguiente, la aplicación del principio de igualdad retributiva depende del cumplimiento del mandato legal previsto en el artículo 10 numeral 3º CT, ya que solamente los contratos que describen la prestación de trabajo a partir de la naturaleza de los servicios establecen un factor objetivo de comparación entre trabajadores de diferente sexo.

---

<sup>16</sup> El proyecto de ley de igualdad retributiva fue ingresado al Congreso el 19 de julio del 2006 mediante una moción parlamentaria patrocinada por los diputados Carlos Olivares Zepeda, Jorge Sabag Villalobos, Sergio Ojeda Uribe, Patricio Walker Prieto, Eduardo Díaz del Río, Jaime Mulet Martínez, Pedro Araya Guerrero, Alejandra Sepúlveda Orbenes, Mario Venegas Cárdenas y Gabriel Ascencio Mansilla: Moción Parlamentaria en Sesión Nº 51. Legislatura 354

<sup>17</sup> Historia de la Ley Nº 20.348, pp. 36-38. Disponible también *online* en: <https://www.bcn.cl/historiadelaley/historia-de-la-ley/vista-expandida/4732/>

<sup>18</sup> Historia de la Ley Nº 20.348, p. 50.

<sup>19</sup> Historia de la Ley Nº 20.348, pp. 109 y 139.

<sup>20</sup> En similar sentido: ARELLANO, 2011, p. 233; NOGUEIRA, 1997, p. 238. Dicha idea ha sido recogida por un sector de la jurisprudencia, véase: Segundo Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago, 17.2.2023, rit T-487-2022 y Juzgado de Letras del Trabajo de Concepción, 12.4.2023, rit T-650-2022. Este último pronunciamiento precisa que “cuando la demandante es nombrada como “administradora de local”, comienza a ocupar el mismo cargo que el “administrador de local”, sin embargo, comienza a percibir una remuneración evidentemente inferior a la de él, constatándose objetivamente esta diferencia a pesar que el empleador les encargó cumplir a ambos, por contrato de trabajo, exactamente las mismas funciones. Lo anterior, a juicio de este sentenciador, constituye un indicio suficiente de la discriminación alegada”.

<sup>21</sup> Corte de Apelaciones de Antofagasta, 25.6.2023, rol 115-2023.

En segundo lugar, la Ley N° 20.348 incorporó al CT el artículo 154 numeral 6°, el que ordena, en lo que interesa, que las empresas con doscientos trabajadores o más mantengan un registro de los diversos cargos y funciones existentes en la empresa, informando sus “características técnicas esenciales”<sup>22</sup>. Esta última expresión, siguiendo a la doctrina administrativa, alude a los distintivos que son propios, exclusivos, permanentes e invariables del cargo a desempeñar y que permiten diferenciarlo de otras tareas que corresponda realizar en la empresa<sup>23</sup>.

Las características técnicas esenciales describen aquellas cualidades de un cargo de trabajo que lo hacen reconocible como tal, permitiendo distribuir en cada estructura organizacional los diferentes puestos de trabajo en unidades funcionales autónomas<sup>24</sup>. Por esta razón, el registro de cargos en las grandes empresas representa un método de distribución de la fuerza de trabajo que clasifica a los trabajadores en áreas específicas, dependiendo de la naturaleza de sus servicios<sup>25</sup>.

En vista de ello, la distribución de los servicios por cargo permite que toda persona encuadrada en esa unidad laboral percibirá igual remuneración, facilitando la aplicación del principio de igualdad retributiva. Sin embargo, es importante observar que el artículo 62 bis CT no asegura una paridad a nivel organizacional, ya que el principio en comento únicamente proyecta una equivalencia remuneratoria al interior de una misma categoría de cargos<sup>26</sup>. Asimismo, debe tratarse de una labor prestada para un mismo empleador, ya que algunos entienden que “un mismo trabajo” se mide a nivel de mercado con prescindencia del contrato individual, lo que resulta contrario al carácter oneroso-conmutativo del vínculo laboral<sup>27</sup>.

---

<sup>22</sup> La precitada disposición establece que el reglamento interno deberá contener, entre otras menciones, “la designación de los cargos ejecutivos o dependientes del establecimiento ante quienes los trabajadores deban plantear sus peticiones, reclamos, consultas y sugerencias, y en el caso de empresas de doscientos trabajadores o más, un registro que consigne los diversos cargos o funciones en la empresa y sus características técnicas esenciales”.

<sup>23</sup> Dirección del Trabajo, 14. 11. 1996, ORDINARIO N.º 6.307/282 y Dirección del Trabajo, 2.10.2018, ORDINARIOS N.º 5.018. Dicha definición ha sido recogida por la jurisprudencia, consúltese: Juzgado de Letras del Trabajo de Osorno, 3.3.2017, rit I-90-2016.

<sup>24</sup> El término “estructura organizacional” hace referencia a la forma cómo se dividen, agrupan y coordinan las actividades de una empresa en lo que respecta a los individuos, en sus diferentes niveles y según sus tareas específicas. Por dicha razón, no existe un concepto unitario de “estructura organizacional”, pues para alguna encierra “el conjunto de todas las formas en que se divide el trabajo en áreas distintas, consiguiendo luego la coordinación de las mismas”. MINTZBERG, 1984, p. 79. En cambio, para otros autores consiste en el “patrón establecido de las relaciones entre los componentes de la organización”. KAST y ROSENZWEIG, 1969, p. 34.

<sup>25</sup> La obligación de registro de los puestos de trabajo para la gran empresa tuvo su origen en una indicación cuyo fundamento fue el que la mediana empresa no podría cumplir tal exigencia o que ello constituía una gran dificultad, pues las empresas cambian su estructura y organización constantemente, por que están en permanente movimiento. ROJAS MIÑO, 2022, pp. 200-202.

<sup>26</sup> En este sentido precisa la jurisprudencia “las diferencias remunerativas entre categorías de puestos de trabajo no conlleva, necesariamente, infracción al principio de igualdad retributiva”: Juzgado de Letras de Los Lagos, 1.4. 2023, rit T-9-2022.

<sup>27</sup> Se ha dicho, por ejemplo, que otra dimensión que cobra gran relevancia para analizar la brecha salarial por razones de género es la segregación vertical y horizontal del mercado de trabajo. La segregación

#### IV. LOS TRABAJOS DE IGUAL VALOR EN EL DERECHO CHILENO: ESPECIAL REFERENCIA A LA PERSPECTIVA DE GÉNERO COMO GARANTÍA CORRECTIVA

El concepto de “trabajo de igual valor” no cuenta con reconocimiento formal en nuestro ordenamiento jurídico, pero a nivel comparado apunta a aquellos servicios personales que no siendo de la misma naturaleza exigen competencias, esfuerzos y responsabilidades similares<sup>28</sup>. Dicho concepto goza de gran reconocimiento y difusión en el sistema europeo porque presenta una mayor amplitud que el de “mismo trabajo”, garantizando una paridad salarial efectiva<sup>29</sup>.

Volviendo al derecho chileno, el artículo 62 bis CT restringe el principio de igualdad retributiva a un “mismo trabajo” desempeñado por un hombre y una mujer, descartando aquellas labores diferentes, pero de “igual valor”. Con todo, entendemos que el derecho de la mujer a la paridad salarial comprende también a aquellos puestos de trabajo que concentran labores diferentes, pero de igual valor. Las razones que justifican nuestro planteamiento son las siguientes:

##### 1. *Su reconocimiento implícito*

Los trabajos de igual valor aparecen consagrados en forma implícita en el artículo 62 bis CT<sup>30</sup>. La moción parlamentaria que inició la tramitación de la Ley N° 20.348 regulaba la paridad retributiva en los siguientes términos: “en materia de remuneraciones deberá aplicarse el principio de igualdad entre el trabajo masculino y femenino por un servicio de igual valor”. Sin embargo, durante el segundo trámite constitucional la

---

vertical, también conocida como “techo de cristal”, hace referencia al tope que enfrentan las mujeres para acceder a los estadios superiores de la estructura jerárquica en el centro de trabajo, lo que las concentra en los puestos técnicos, no estratégicos y de menor responsabilidad, por tanto, de menor remuneración. CELIBERTI Y ARDACHE, 2011, p. 9.

<sup>28</sup> PUMAR BELTRÁN *et al.*, 2015, p. 291.

<sup>29</sup> El artículo 157 del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea señala que “cada Estado miembro garantizará la aplicación del principio de igualdad de retribución entre trabajadores y trabajadoras para un mismo trabajo o para un trabajo de igual valor”, ya que “la retribución establecida para un trabajo remunerado por unidad de tiempo es igual para un mismo puesto de trabajo”. También aparece expresamente mencionado en algunas directivas comunitarias y en el artículo 23 de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea. Por su parte, el artículo 28 del Estatuto de los Trabajadores de España obliga al empresario pagar por la prestación de un trabajo de igual valor la misma retribución, cualquiera que sea su naturaleza, y considera que un trabajo tendrá igual valor que otro cuando la naturaleza de las funciones o tareas efectivamente encomendadas, las condiciones educativas, profesionales o de formación exigidas para su ejercicio, los factores estrictamente relacionados con su desempeño y las condiciones laborales en las que dichas actividades se llevan a cabo en realidad sean equivalentes. Para un mayor estudio de esta materia, véase: CHICHA, 2006, pp. 3-6.

<sup>30</sup> La voz “implícita” no se debe entender en el sentido de “derechos implícitos”, ya que no está en discusión el derecho protegido, sino que el supuesto de hecho cubierto por la norma. El concepto de “derechos implícitos”, utilizado en la doctrina constitucionalista, alude a derechos que no aparecen consagrados en el texto constitucional, pero que constituyen límites al ejercicio de la soberanía por parte de los poderes del Estado. Para un mayor estudio de esta temática, revítese: CONTRERAS, 2011, p. 150.

propuesta normativa resultó modificada, atendida la complejidad que involucraba comparar trabajos distintos en su naturaleza. Al respecto, se sostuvo que, si bien el proyecto, tal como estaba planteado, apuntaba en la dirección correcta, debía ser reforzado con mecanismos que permitieran otorgarle mayor fuerza al principio de no discriminación “obligando a los empleadores a no establecer diferencias entre hombres y mujeres basándose en circunstancias ajenas a su desempeño laboral”<sup>31</sup>. Por lo mismo, hubo cierta resistencia al reconocimiento de trabajos de igual valor, ya que únicamente mediante metodologías comparativas objetivas, como la naturaleza del trabajo realizado, se podía asegurar una paridad efectiva<sup>32</sup>.

Adicionalmente, existía la creencia de que el concepto de “trabajo de igual valor” produciría problemas en la práctica, debido a que el proyecto no lo definía, lo que implicaría una mayor discrecionalidad judicial<sup>33</sup>. En vista de ello, se optó por sustituir la expresión “trabajo de igual valor” por la de “un mismo trabajo”, lo que facilitaba la aplicación del principio de igualdad retributiva entre géneros<sup>34</sup>.

Teniendo en cuenta lo anterior, queda demostrado que los trabajos de igual valor formaban parte del contenido preceptivo del artículo 62 bis CT, quedando excluidos por la razón de que resultaba complejo comparar labores diferentes. Sin embargo, no se puede desatender el hecho de que la causa motivadora de la igualdad retributiva

---

<sup>31</sup> Durante la discusión en la comisión de familia, los parlamentarios se mostraron partidarios de un mecanismo claro que permitiera a los trabajadores hacer efectivos los derechos a reclamar cuando se sintieran discriminados, pero sin que pudieran influir en el desarrollo de las empresas donde laboran. Por lo mismo, se reconoció la posibilidad de que muchas veces ante iguales funciones pudieran legítimamente asignarse salarios distintos, basados en otros criterios no considerados en el proyecto, como el desempeño de cada persona, su antigüedad en el trabajo, la confianza y responsabilidades depositadas en ella o simplemente las diferentes capacidades de los diversos trabajadores. Historia de la Ley N° 20.393. Informe de la Comisión de Familia, pp. 36.

<sup>32</sup> Historia de la Ley N° 20.393. Informe de la Comisión de Familia, pp. 36-38.

<sup>33</sup> El senador Allamand advirtió que “...no es menor introducir en el Código del Trabajo un concepto, como es el de trabajo de igual valor, con tal grado de indefinición. El principio general es el de igualdad de las remuneraciones entre hombres y mujeres, pero dicho principio se sustenta en la noción de trabajo de igual valor, la cual, hasta ahora, no aparece ni someramente definida. Para introducir a un cuerpo normativo un concepto actualmente inexistente en el mismo, debe haber una elaboración legislativa más acabada que permita precisar dicho concepto, máxime cuando se trata de un elemento fundante del principio general que se quiere consagrar”. Historia de la Ley N° 20.393. Primer Informe de la Comisión de Trabajo, p. 93.

<sup>34</sup> El senador Letelier expresó su disconformidad con la referida propuesta, toda vez que importaría un nuevo retroceso en la iniciativa legal. Al respecto dijo: “el proyecto de ley aprobado en general consideraba como actos de discriminación las diferencias de remuneraciones entre trabajos de igual valor. Sin embargo, tras el análisis de dicha norma, se estimó que la noción de ‘trabajo de igual valor’ significaría incorporar al Código del Trabajo un concepto complejo y difícil de aplicar, por lo tanto, se optó por transitar desde ese concepto –más moderno, pero complejo–, hacia una noción más básica conforme a la cual no podrían haber diferencias remuneracionales en razón de género tratándose de la ejecución de un ‘mismo trabajo’. Es decir, se estaría relativizando la norma, al punto de suprimir de su texto incluso la premisa básica sobre la cual se sustentaba”. Por su parte, el senador señor Allamand señaló no compartir la expresión pura y simple “que presten un mismo trabajo”, ya que sería una noción insuficiente que solo podría inducir a dudas interpretativas que terminarían alterando el verdadero sentido y alcance de la ley”. Historia de la Ley N° 20.393. Segundo Informe de la Comisión de Trabajo, p. 115.

apuntaba a la protección de labores distintas, pero de igual valor para la organización empresarial. De esta manera, el correcto sentido del mandato legal en examen exige analizar la hipótesis normativa a partir del objetivo perseguido por el legislador de la Ley Nº 20.348 que era, precisamente, asegurar una paridad de remuneraciones efectiva entre sexos ante trabajos de igual valor. Por esta razón, desde una perspectiva teleológica y finalista la protección retributiva de la mujer asegura su derecho a la igualdad salarial cuando el trabajo desempeñado se presta en condiciones equivalentes.

En este orden de ideas, y reforzando el argumento anterior, es preciso indicar que para un sector de la doctrina nacional el derecho de igual remuneración por trabajo de igual valor forma parte del ordenamiento nacional<sup>35</sup>. El Estado de Chile ha ratificado los dos tratados universales que expresamente lo reconocen, el Convenio Nº 100 OIT de 1951 “sobre igualdad de remuneraciones”, y la Convención “sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer” (CEDAW), aprobada por la Asamblea General de Naciones Unidas en diciembre de 1979<sup>36</sup>. Estos instrumentos internacionales establecen cláusulas amplias en materia retributiva, comprendiendo trabajos iguales o de igual valor, por lo que se asegura el derecho de la mujer a la igualdad de remuneraciones, independiente del tipo de actividad prestada. Por esta razón, la igualdad retributiva por trabajos de igual valor constituye un derecho esencial emanado de la naturaleza humana, obligando al Estado de Chile, en virtud del mandato previsto en el artículo 5, inciso 2, de la Constitución Política (CP), a respetarlo y asegurar su correcto ejercicio en condiciones igualitarias.

Por nuestra parte, y en línea con las ideas expuestas, entendemos que los trabajos de igual valor cuentan con reconocimiento implícito en nuestro ordenamiento laboral, de modo que la igualdad retributiva aplica indistintamente a supuestos de igual trabajo o trabajos de igual valor. En este punto, coincidimos con Caamaño, quien participó de la discusión parlamentaria de la Ley Nº 20.348, en el sentido que de la relación entre los artículos 19, numeral 16, CP y 2º CT se deriva un principio general de no discriminación en materia de remuneraciones por causa de sexo, prohibiendo todo tipo de desigualdad en perjuicio de la mujer, por lo que resultan protegidos los trabajos de igual valor<sup>37</sup>.

<sup>35</sup> ROJAS MIÑO, 2020, pp. 157 y ss; GAMONAL, 2021-2022, pp. 120 y ss.

<sup>36</sup> El artículo 2 del Convenio Nº 100 OIT, ratificado por Chile el 20 septiembre de 1971, establece que “todo miembro deberá, empleando medios adaptados a los métodos vigentes de fijación de tasas de remuneración, promover y, en la medida que sea compatible con dichos métodos, garantizar la aplicación a todos los trabajadores del principio de igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor”. Por su parte, la CEDAW, ratificada por nuestro país en 1989, dispone en su artículo 11 letra d que los “Estados Partes adoptarán todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer en la esfera del empleo a fin de asegurar a la mujer, en condiciones de igualdad con los hombres, los mismos derechos, en particular, el derecho a igual remuneración, inclusive prestaciones, y a igualdad de trato con respecto a un trabajo de igual valor, así como a igualdad de trato con respecto a la evaluación de la calidad del trabajo”.

<sup>37</sup> Historia de la Ley Nº 20.393. Informe de la Comisión de Familia, p. 33.

## 2. *La perspectiva de género como regla o estándar hermenéutico correctivo de la igualdad retributiva*

Según venimos sosteniendo, el derecho de la mujer a la igualdad retributiva comprende, también, los trabajos de diferente naturaleza, pero de igual valor para el empleador. Refuerza aquello el que, tras las modificaciones introducidas por la Ley Karin al ordenamiento jurídico, las relaciones de trabajo se sujeten a nueva regla o estándar que reconfigura y corrige el contenido normativo de los derechos laborales de la mujer: “la perspectiva de género”<sup>38</sup>. Vale recordar que el artículo 2 CT, reformado por la Ley Karin, establece que “las relaciones laborales deberán siempre fundarse en un trato libre de violencia, compatible con la dignidad de la persona y con *perspectiva de género* (la cursiva es nuestra), lo que, para efectos de ese Código, implica la adopción de medidas tendientes a promover la igualdad y a erradicar la discriminación basada en dicho motivo”.

Al igual que en otros sistemas jurídicos, la perspectiva de género proyecta un enfoque dualista entre lo masculino y lo femenino que permite evidenciar los modos de construir y pensar las identidades sexuales desde una concepción de heterosexualidad normativa que tiende a excluir a las mujeres en el trabajo<sup>39</sup>. Sin embargo, la doctrina laboralista chilena no ha adoptado una postura unitaria respecto de la naturaleza jurídica de la perspectiva de género en el derecho laboral individual.

Por una parte, Luiz Lizama y Diego Lizama sostienen que la perspectiva de género constituye una directriz que debería ser evaluable según criterios de eficiencia de carácter gradual y, en cuanto tal, está dirigida a la “erradicación de las desigualdades de género” y a la “concreción de la igualdad sustancial entre hombres y mujeres”<sup>40</sup>.

Estamos en desacuerdo con dicho planteamiento, principalmente porque delimita la perspectiva de género a la función de directriz, en circunstancias que se trata de una regla jurídica de aplicación obligatoria. Por lo mismo, el hecho de vincular dicho estándar a la evaluación de medidas o acciones efectuadas sobre la base de criterios de eficiencia de carácter gradual debilita la posición de la mujer al interior de la empresa, pues faculta al empleador para dotarlo de contenido normativo.

Lo dicho cobra sentido en el entendido que, eventualmente, el empleador podría definir o proponer una estructura salarial ascendente, en términos neutros, que oculta sesgos o estereotipos de género que favorecen al personal masculino, como sería, a modo ejemplar, una bonificación económica para los dependientes que registran una mayor cantidad de tiempo efectivo trabajado durante la jornada laboral<sup>41</sup>. Bajo esta hipótesis aquellas mujeres con hijos menores de dos años están en desventaja ante los hombres, debido a que el uso de la hora de permiso de alimentación les impide destinar la misma

<sup>38</sup> DÍAZ MÉNDEZ, 2024, pp. 13 y ss.; MUÑOZ, 2024, p. 2. En similar sentido, RIVAS VARGAS, 2022, p. 31.

<sup>39</sup> EAGLY y STEFFEN, 1984, pp. 735 y ss.

<sup>40</sup> LIZAMA PORTAL y LIZAMA CASTRO, 2024, p. 41.

<sup>41</sup> ROJAS MIÑO, 2025b, pp. 57-58.

cantidad de tiempo efectivo trabajado que sus pares masculinos. De ello se desprende que las mujeres percibirán remuneraciones inferiores por el mismo cargo desempeñado en la empresa, lo que se traduce en una brecha salarial injustificada<sup>42</sup>.

Por tales consideraciones, discrepamos de la antedicha tesis, pues, en buenas cuentas, le resta eficacia a los derechos retributivos de la mujer, obstaculizando, consecuentemente, la paridad salarial ante trabajos diferentes, pero de igual valor<sup>43</sup>.

A su vez, las profesoras Irene Rojas y Sofía Romero sostienen que la perspectiva de género constituye una metodología de análisis que permite entender la desigual posición de la mujer en la sociedad para el logro de la necesaria equidad, siendo aplicada por los jueces en la redacción de las sentencias<sup>44</sup>.

Por nuestra parte, y en línea con la postura precedente, somos de la idea que la perspectiva de género constituye una metodología de interpretación y aplicación del derecho que concretiza el principio de igualdad, asegurando el derecho de la mujer a la igualdad de remuneraciones por trabajos de un mismo valor<sup>45</sup>. Los argumentos que justifican nuestra propuesta son los siguientes.

En primer lugar, el artículo 1, inciso 1°, CP efectúa un reconocimiento expreso de la igualdad, elevándola a la categoría de principio y valor supremo de la institucionalidad chilena. Refrendando aquello, el artículo 19, numeral 16, de la carta fundamental “prohíbe –en el trabajo– cualquiera discriminación que no se base en la capacidad o idoneidad personal, sin perjuicio de que la ley pueda exigir la nacionalidad chilena o límites de edad para determinados casos”. Por lo mismo, el empleador está obligado a otorgarles un trato igualitario a los varones y a las mujeres<sup>46</sup>.

Como se puede observar, las precitadas normas configuran un marco jurídico general que asegura en el ámbito laboral una igualación real de derechos entre personas de diferente género, comprendiendo, dentro de su contenido preceptivo, a la paridad salarial<sup>47</sup>.

En segundo lugar, y derivado de lo anterior, la Ley Karin refuerza la efectividad del principio de igualdad en las relaciones laborales, reconociendo la perspectiva de género como un mecanismo correctivo de la discriminación en el trabajo, particularmente en el trabajo remunerado<sup>48</sup>. A partir de su dictación, el ordenamiento chileno abandona la tradicional posición neutral en materia de género que caracterizaba al sistema de relaciones labores del pasado, ya que prohíbe y sanciona cualquier tipo de práctica discriminatoria en contra de la mujer<sup>49</sup>. En consecuencia, la perspectiva de género limita y reconfigura el poder directivo del empleador, obligándolo a adoptar todas aquellas

<sup>42</sup> ROJAS MIÑO, 2025b, p. 55.

<sup>43</sup> Un análisis parecido efectúa la doctrina comparada española, revítese: RIVAS VALLEJO, 2017, pp. 162-169.

<sup>44</sup> ROJAS MIÑO, 2025a, p. 1; ROMERO *et al.*, 2022, p. 103 y ss.;

<sup>45</sup> En similar sentido: MOLL NOGUERA, 2021, p. 83.

<sup>46</sup> En un sentido similar; PINTO, 2023, pp. 22 y ss.

<sup>47</sup> Véase: DOMÍNGUEZ MONTOYA, 2021, p. 203.

<sup>48</sup> ROJAS MIÑO, 2025c, p. 1.

<sup>49</sup> Historia de la ley N° 21.643

medidas afirmativas que propendan a una igualdad sustantiva entre hombres y mujeres, siendo una manifestación de aquello, la extensión del principio de igualdad salarial a los trabajos de igual valor.

En tercer lugar, nuestra cultura jurídica le asigna a la perspectiva de género la función de regla hermenéutica, obligando al intérprete a preferir aquel sentido que favorezca a la mujer, para así alcanzar una igualdad efectiva de derechos<sup>50</sup>. Y es que, toda interpretación jurídica donde estén en juego derechos de las mujeres, derivados de su sola condición de tal, deben ser valorados con perspectiva de género, lo que implica una protección especial por la sola razón de integrar un colectivo cultural, social y económicamente discriminado<sup>51</sup>. Además, las normas jurídicas no pueden ser entendidas fuera del contexto al que pertenecen, ya que, en rigor, el sentido de un enunciado normativo resulta complementado por otros enunciados comprendidos dentro del sistema jurídico, de manera que no pueden coexistir vacíos normativos que traben su aplicación<sup>52</sup>. Por lo mismo, el artículo 62 bis CT se debe interpretar en función del estándar normativo previsto en el artículo 2 CT, este es, la perspectiva de género, el que complementa y corrige su contenido preceptivo.

De esta manera, resulta válido sostener que la perspectiva de género no representa una mera recomendación o directriz dirigida a la empresa, sino que envuelve un estándar de actuación que reconfigura la relación de trabajo y determina el contenido preceptivo de los derechos laborales, obligando a interpretar el artículo 62 bis CT en el sentido que mejor favorezca a la mujer<sup>53</sup>.

En conclusión, la modificación del artículo 2 CT implica una reconfiguración del derecho reconocido en el artículo 62 bis CT, pues la igualdad retributiva no puede continuar aplicándose solamente a los trabajos iguales en su naturaleza, ya que ello produce discriminaciones en contra de la mujer<sup>54</sup>.

Por todo lo dicho, el correcto sentido y alcance del principio de igualdad remuneraciones debe asegurar el goce y ejercicio del derecho a la paridad salarial, de modo que toda interpretación formalista basada únicamente en el sentido literal del precepto legal restringe la protección efectiva de la mujer, provocando desigualdades retributivas.

## V. EL “TECHO DE CRISTAL”: UNA CONSECUENCIA DE LA EXCLUSIÓN DE LOS TRABAJOS DE IGUAL VALOR

Llegados a este punto, es oportuno señalar que la única manera de evitar fraudes al interior de la organización empresarial es aceptando que un trabajo distinto o con

---

<sup>50</sup> SEPÚLVEDA HALES y VIVALDI MACHO, 2024, p. 88. Similar planteamiento encontramos en derecho comparado, revítese: MOLL NOGUERA, 2021, p. 83.

<sup>51</sup> GABRIEL, 2021, p. 75.

<sup>52</sup> ANCHONDO PAREDES, 2012

<sup>53</sup> En similar sentido: ROJAS MIÑO, 2020, pp. 145-151; DÍAZ, 2015, pp.29-31; ARELLANO, 2018, p. 11.

<sup>54</sup> Historia de la Ley N° 21.643, p. 58.

diferente denominación puede tener el mismo valor, ya que solo así resulta posible asegurar una paridad retributiva efectiva<sup>55</sup>. Como sabemos, el artículo 62 bis del CT excluye toda referencia a los trabajos de igual valor, amparando solo a las mujeres que prestan el mismo servicio que los hombres. A partir de ello, surge el problema de que, si bien hombres y mujeres generalmente no realizan el mismo trabajo, sí prestan labores “de igual valor”, produciéndose discriminaciones infundadas en algunos sectores productivos.

Al respecto, es necesario tener en cuenta que la mera determinación del cargo-función en el contrato, en concordancia con el artículo 10 numeral 3° del CT, no siempre refleja las condiciones reales de trabajo asumidas por la mujer. El empleador puede verse tentado a describir la prestación de servicios variando las funciones que envuelve el puesto para así favorecer al personal masculino, en circunstancias que la naturaleza del trabajo es la misma<sup>56</sup>. Por ejemplo, en el ámbito académico las profesoras se concentran en las categorías de asistentes e instructoras, las que corresponden a las categorías más bajas dentro de la jerarquía académica y tienen asociados menores ingresos<sup>57</sup>. De esta manera, las mujeres que cumplen roles directivos aún en ámbitos feminizados como es la educación, representan una cantidad menor en comparación con la presencia de varones en las mismas funciones, fenómeno conocido como segregación vertical o “techo de cristal”<sup>58</sup>.

La expresión “techo de cristal” simboliza las barreras invisibles que impiden a las mujeres llegar hasta los puestos más altos de la dirección de empresas. Siguiendo a la jurisprudencia, dicho fenómeno apunta a una barrera tan sutil que se torna transparente, pero que resulta un grave impedimento para que las mujeres puedan moverse dentro de las jerarquías corporativas, originando diferencias de remuneraciones entre sexos<sup>59</sup>. En vista de ello, la carrera laboral de las mujeres se ve estancada en un nivel jerárquico medio o bajo, sin poder acceder a los principales puestos de trabajo de alta dirección responsables de la toma de decisiones más importantes<sup>60</sup>.

Como se puede observar, las diferencias de remuneraciones entre sexos en el sector académico están determinadas por la responsabilidad asociadas a las funciones del puesto de trabajo, prescindiéndose del hecho que la actividad laboral es la misma. Por esta razón, la perspectiva de género representa un criterio corrector del techo de cristal, obligando al empleador a nivelar la remuneración de la mujer con la del varón ya que

<sup>55</sup> GAMONAL, 2021-2022, p. 120.

<sup>56</sup> DÍAZ, 2015, p. 106.

<sup>57</sup> MONTESINOS, 2001, p. 235.

<sup>58</sup> El “techo de cristal” es un concepto anglosajón (*glass ceiling*) comúnmente utilizado para describir el bajo grado de representación de las mujeres en los puestos jerárquicos más altos dentro de una organización. También es utilizado para reflexionar acerca de las causas que provocan habitualmente una subrepresentación femenina en dicho nivel organizacional: GAETE, 2015, p. 9. Del mismo modo, se le define como un entramado de obstáculos invisibles que impide a las mujeres cualificadas alcanzar posiciones de poder dentro de las organizaciones: CAMARENA ADAME y SAAVEDRA GARCÍA, 2018, p. 315.

<sup>59</sup> Consúltese las sentencias: Juzgado de Letras del Trabajo de la Serena, 12.04. 2021, rit T-29-2020; Juzgado de Letras del Trabajo de San Bernardo, 16.08. 2017, rit T-16-2017.

<sup>60</sup> BALLARÍN DOMINGO, 2013, pp. 90-91. GAETE, 2015, p. 10

la actividad académica desempeñada proyecta la misma naturaleza y valor<sup>61</sup>. En vista de ello, coincidimos con Gamonal en cuanto a que la obsesión del legislador chileno por limitar la igualdad a “un mismo trabajo” en vez de hablar de “trabajos de igual valor” permite evadir fácilmente la norma<sup>62</sup>.

Con el objeto de solucionar dicho problema, han ingresado en los últimos años varios proyectos de ley al Congreso que buscan fortalecer el principio de igualdad retributiva<sup>63</sup>. Uno de estos, persigue justamente incorporar al artículo 62 bis del CT el principio de “trabajo de igual valor, igual remuneración”, asegurando así que empleos equivalentes perciban idéntica remuneración cuando los conocimientos profesionales, capacidades, responsabilidades y cargas físicas o nerviosas asociadas al puesto de trabajo sean comparables<sup>64</sup>.

## V. CONCLUSIONES

El presente artículo se centró en el principio de igualdad de remuneraciones entre sexos regulado en el artículo 62 bis del CT. Los objetivos específicos que dirigieron la investigación buscaban establecer la relación instrumental que existe entre los artículos 10 numeral 3º y 62 bis del CT y demostrar que la paridad retributiva en el derecho chileno comprende también los trabajos de “igual valor”. Luego del análisis del derecho vigente, concluimos que la efectividad del derecho de la mujer a la igualdad salarial depende de que el contrato de trabajo determine la naturaleza de los servicios por medio de un cargo-función, ya que solamente así existirá un factor objetivo de comparación entre las labores involucradas, garantizando la paridad retributiva. Asimismo, los argumentos desarrollados en el cuerpo de esta presentación permiten sostener que la perspectiva de género constituye una regla y estándar de interpretación que determina el contenido normativo del principio de igualdad de remuneraciones, extendiendo la protección legal a los trabajos de diferente naturaleza, pero de igual valor.

---

<sup>61</sup> Para un estudio del impacto del “techo de cristal” en el desempeño del cargo de trabajo en el derecho español, consúltese: ROLDÁN-GARCÍA *et al.*, 2012, pp. 45 y ss.; SARRIÓ, 2002, pp. 167 y ss.

<sup>62</sup> GAMONAL, 2021, p. 197.

<sup>63</sup> Boletín N° 10.576-13, inició su tramitación en marzo del 2016; boletín N° 12.719-13, fue presentada en junio del 2019; boletín N° 14.139-34, fue presentada para su tramitación en marzo del 2021.

<sup>64</sup> Boletín N° 10.576-13. Este proyecto propone reemplazar el artículo 62 bis del Código del Trabajo, que en la actualidad consagra el principio de igualdad de remuneraciones entre hombres y mujeres, con el objeto de consagrar una mejor reglamentación de la materia, así como modificaciones a los artículos 154 y 163 del mismo cuerpo legal, con similar objetivo.

## BIBLIOGRAFÍA

- ACKERMAN, Mario y TOSCA, Diego: 2014: *Tratado de Derecho del Trabajo*, Tomo 1 y 2, Buenos Aires, Rubinzal-Culzoni Editores.
- ALEMÁN PÁEZ, Francisco, 2017: "Consideraciones teóricas sobre los elementos de clasificación y los sistemas de encuadramiento", en Amparo Garrigues Giménez (directora), *Clasificación profesional y discriminación por razón de sexo en la negociación colectiva*, Madrid, Editorial Reus.
- ALONSO OLEA, Manuel, 1974: *Derecho del Trabajo* (3ª edición), Madrid, Universidad Complutense.
- ALONSO OLEA, Manuel y CASAS BAHAMONDE, María Emilia, 2000: *Derecho del Trabajo* (18ª edición), Madrid, Editorial Thomson Civitas.
- ANCHONDO PAREDES, Víctor, 2012: "Métodos de interpretación jurídica", *Quid Iuris*, volumen XVI, pp. 33-58,
- ARELLANO ORTIZ, Pablo, 2011: "Interpretación jurisprudencial del beneficio de la semana corrida: violación del principio de igualdad de remuneraciones", *Revista de Derecho* (Valdivia), volumen XXIV, Nº 2, pp. 227-234.
- ARELLANO ORTIZ, Pablo, 2018: "Discriminación en la legislación social chilena: La necesidad de profundizar su estudio", en Pablo Arellano Ortiz (editor), *La Discriminación en la Legislación Social Chilena*, Valparaíso, Ediciones Universitarias de Valparaíso.
- BALLARÍN DOMINGO, Pilar, 2013: "Docencia universitaria y conocimientos en torno al género. Resistencias, creencias y prejuicios", *Cuestiones de género: de la igualdad y la diferencia*, Nº 8, pp. 89-106.
- CAMARENA ADAME, María Elena y SAAVEDRA GARCÍA, María Luisa, 2018: "El techo de cristal en México", *La ventana* (online), volumen V, Nº 47, pp. 312-347.
- CELIBERTI, Lilián y ARDANCHE, Melissa, 2011: *Entre el techo de cristal y el piso pegajoso. El trabajo como herramienta de inclusión en el Uruguay de 2011*, Cotidiano Mujer, Disponible en [http://www.cotidianomujer.org.uy/sitio/pdf/pub\\_trabajo11baja.pdf](http://www.cotidianomujer.org.uy/sitio/pdf/pub_trabajo11baja.pdf).
- CHICHA, Marie-Therese, 2008: *Promoción de la Igualdad Salarial por medio de la evaluación no sexista de los empleos: Guía Detallada*, Ginebra, Ed. Oficina Internacional del Trabajo.
- CONTRERAS, Pablo, 2011: "¿Derechos implícitos? Notas sobre la identificación de normas de derecho fundamental", en José Ignacio Núñez (editor), *Nuevas perspectivas en derecho público*, Santiago de Chile, Librotecnia, pp. 149-185.
- CRUZ VILLALÓN, Jesús, 2019: *Compendio de derecho de trabajo* (22ª edición), Madrid, Tecnos.
- CUENCA, Alarcón, 2006: *La determinación de la prestación del trabajo. Clasificación profesional y trabajo convenido*, Madrid, Editorial Consejo Económico y Social.
- DÍAZ, Estrella, 2015: *La desigualdad salarial entre hombres y mujeres. Alcances y limitaciones de la Ley Nº 20.348 para avanzar en justicia de género*, Santiago, Dirección del Trabajo.
- DÍAZ MÉNDEZ, Marcela, 2024: *Derecho del Trabajo con perspectiva de género* (2ª edición), Santiago, Librotecnia.
- DIÉGUEZ, Gonzalo, 1995: *Lecciones de Derecho del Trabajo* (4ª edición), Madrid, Marcial Pons.
- DIÉGUEZ, Gonzalo y CABEZA, Jaime, 2003: *Derecho del Trabajo* (2ª edición), Madrid, Marcial Pons.
- DIRECCIÓN DEL TRABAJO, 2015: *La desigualdad salarial entre hombres y mujeres. Alcances y limitaciones de la Ley Nº 20.348 para avanzar en justicia de género*, Santiago.
- DOMÍNGUEZ MONTOYA, Álvaro, 2021: *Las causales del despido disciplinario en Chile*, Santiago, Thomson Reuters.
- EAGLY, A. H., y STEFFEN, V. J., 1984: "Gender stereotypes stem from the distribution of women and men into social roles", *Journal of Personality and Social Psychology*, tomo XLVI, Nº 4, pp. 735-754. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.46.4.735>
- ETCHEVERRY, Francisco, 2011: *Derecho individual del trabajo* (2ª edición), Santiago, Legal Publishing.

- EUROPEAN COMMISSION, 2022: *Equal Pay? Time to close the gap!. Factsheet*. Disponible en: [https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/equal-pay/gender-pay-gap-situation-eu\\_en](https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/equal-pay/gender-pay-gap-situation-eu_en)
- FERNÁNDEZ MADRID, Juan Carlos, 2018: *Ley de contrato de trabajo comentada*, Tomo II (1ª edición), Buenos Aires, Editorial Erreius.
- FERNÁNDEZ TOLEDO, Raúl, 2021: “El deber de obediencia del trabajador independiente: Presupuestos de la obediencia debida”, *Revista de Derecho Universidad de Concepción*, volumen LXXXIX, N° 250, pp. 333-381.
- FRASER, Nancy, 2008: *Escalas de justicia*, Barcelona, Editorial Herder.
- FRASER, Nancy y HONNET, Axel, 2006: *¿Redistribución o reconocimiento?*, Madrid, Ediciones Morata-Fundación Paideia.
- GABRIEL, Juan 2021: “La interpretación jurídica con perspectiva de género. Un decálogo de estándares interpretativos”, *Revista Boliviana de Derecho*, N° 31, pp. 60-89.
- GAETE, Ricardo, 2015: “El techo de cristal en las universidades estatales chilenas. Un análisis exploratorio”, *Revista Iberoamericana de Educación Superior*, volumen VI, N° 17, pp. 3-20.
- GAMBA, Susana, 2009: “Estudios de género/perspectiva de género”, en Susana Gamba (coordinadora), *Diccionario de estudios de género y feminismos*, Buenos Aires, Biblos.
- GAMONAL, Sergio 2021-2022: “La igualdad salarial en la nueva Constitución”, *Estudios Constitucionales*, número especial, pp. 110-227.
- GAMONAL, Sergio, 2021: *Derecho individual del trabajo. Doctrina, materiales y casos*, Santiago, Der Ediciones.
- GAMONAL, Sergio, y GUIDI Moggia, Caterina, 2012: *Manual del contrato de trabajo*, Santiago, Legal Publishing.
- GAMONAL, Sergio, 2022: “Género y derecho del trabajo”, en Gerardo Ruiz-Rico y Blanca Rodríguez Ruiz (coordinadores), *Género, derecho y tutela jurisdiccional*, Valencia, Tirant lo Blanch, pp. 291-309.
- GARCÍA NINET, Ignacio, GONZALEZ ORTEGA, Santiago, BALLESTER, Inmaculada y GARCÍA, Jordi, 2022: *Manual básico de Derecho del Trabajo* (2ª edición), Barcelona, Atelier.
- GONZÁLEZ ORTEGA, Santiago, SEQUEIRA, Marcial y TEJEDOR, Luis, 2001: *Derecho del trabajo de la empresa*, Madrid, Editorial Colex.
- GOW, Laura y MIDDLEMISS, Sam, 2011: “Equal pay legislation and its impact on the gender pay gap”, *International Journal of Discrimination and the Law*, volumen XI, N° 4.
- GRISOLÍA, Julio Armando, 2022: *Manual de Derecho Laboral*, Buenos Aires, Abeledo Perrot.
- KAST, Fremont y ROSENZWEIG, James, 1969: *Administración en las organizaciones*, Madrid, MacGraw Hill.
- LAGARDE, Marcía, 1996: “Género y feminismo. Desarrollo humano y democracia”, *Cuadernos Inacabados*, N° 25.
- LANATA, Gabriela, 2010: *Contrato individual de trabajo*, Santiago, Legal Publishing.
- LEÓN HURTADO, Avelino, 1983: *La voluntad y la capacidad en los actos jurídicos* (4ª edición), Santiago, Editorial Jurídica.
- LIZAMA PORTAL, Luis y LIZAMA CASTRO, Diego, 2019: *Manual de Derecho Individual del Trabajo*, Santiago, Ediciones Der.
- LIZAMA PORTAL, Luis y LIZAMA CASTRO, Diego, 2025: *Compliance laboral en acoso y violencia en el trabajo. Convenio N° 190 y Ley N° 21.643* (2ª edición), Santiago, Ediciones Der.
- MARTÍN VALVERDE, Antonio *et al.*, 2016: *Derecho del Trabajo* (25ª edición), Madrid, Tecnos.
- MARTÍNEZ ABASCAL, Vicente-Antonio, 1996: *La nueva regulación de la movilidad funcional*, Madrid, Aranzadi Editorial.

- MELIS VALENCIA, Christian y SÁEZ CARLIER, Felipe, 2009: *Contrato individual de trabajo en los dictámenes de la dirección del trabajo*, Santiago, Legal Publishing.
- MERCADER UGUINA, Jesús, 2018: *Lecciones de Derecho del Trabajo* (11ª edición) Valencia, Tirant lo Blanch.
- MINTZBERG, Henry, 1984: *La estructuración de las organizaciones*, Barcelona, Ariel.
- MOLL NOGUERA, Rafael, 2021: “La perspectiva de género y el Derecho del Trabajo: ¿una hermenéutica en construcción o algo más?”, *LABOS Revista de Derecho del Trabajo y Protección Social*, volumen II, Nº2, pp. 83-98.
- MONEREO, José, MOLINA, Cristóbal, NIEVES, María y VILA, Francisco, 2022: *Manual de Derecho del Trabajo* (20ª edición), Granada, Editorial Comares.
- MONTESINOS, Sonia, 2001: “Diversidad y desigualdad en el debate público chileno”, en Luis Riveros (editor), *La Universidad piensa a Chile. Anales de un Foro académico*, Santiago, LOM Ediciones, pp. 227-240.
- MONTOYA MELGAR, Alfredo, 2008: *Derecho del Trabajo* (29ª edición), Madrid, Tecnos.
- MUÑOZ MOLINA, Roxana, 2024: “Ley Karin y perspectiva de género”, *Noticias CIELO*, Nº 2, pp. 1-5.
- NOGUEIRA ALCALÁ, Humberto, 1997: “El derecho a la igualdad en la jurisprudencia constitucional”, *Ius et Praxis*, volumen II, Nº 2, pp. 235-259.
- PALOMEQUE LÓPEZ, Manuel y ÁLVAREZ DE LA ROSA, Manuel, 2008: *Derecho del Trabajo* (16ª edición), Madrid, Universitaria.
- PINTO, Yenny, 2023: “Mujer, Seguridad Social y los Nuevos Desafíos del Trabajo”, Chile, Thomson Reuters.
- PIERRY VARGAS, Lucía, 2018: *Derecho Individual del Trabajo*, Santiago, Der Ediciones.
- POQUET CATALÁ, Raquel, 2018: *Modificaciones del contrato de trabajo. Sustanciales, geográficos y funcionales*, Navarra Thomson Reuters.
- PUMAR, Núria, PONS, Eva, RUIZ, Auida y CASTELLÀ, Pilar, 2015: *Un futuro sin brecha*, Albacete, Bomarzo.
- RIVAS VALLEJO, Pilar, 2017: “Bloque II. Servicios (Y2); actividades administrativas y servicios auxiliares. Actividades financieras, seguros e inmobiliarias. Educación, actividades sanitarias”, en Amparo Garrigues Giménez (directora), *Clasificación profesional y discriminación por razón de sexo en la negociación colectiva*, REUS, Madrid, pp. 162-169.
- RIVAS VARGAS, Carola, 2022: *La Perspectiva de Género Como Método de Argumentación Jurídica en las Decisiones Judiciales*, Madrid, Ril Editores.
- ROJAS MIÑO, Irene, 2022: *El Derecho de no discriminación remunerativa por causa del sexo en Chile*, Santiago, Thompson Reuters.
- ROJAS MIÑO, Irene 2025a: “La necesaria incorporación de la perspectiva de género en la investigación jurídica”, *Revista Ius et Praxis*, Año 31, Nº 2, pp. 1-2.
- ROJAS MIÑO, Irene 2025b: “La regulación de las relaciones de trabajo en Chile frente a los desafíos de conciliación laboral y familiar”, *Revista de Derecho* (Valdivia), volumen XXXVIII, Nº 1, junio, pp. 53-74.
- ROJAS MIÑO, Irene 2025c: “Los tiempos de trabajo en el sistema chileno frente a los desafíos de la conciliación laboral y familiar”, *Revista Trabajo y Derecho*, Nº 124, abril, Editorial La Ley, pp. 1-28.
- ROLDÁN, Elena, LEYRA, Begoña y CONTRERAS, Leticia, 2012: “Segregación laboral y techo de cristal en trabajo social: análisis del caso español”, *Portuaria*, volumen XII, Nº2, pp. 43-45.
- ROMERO, Sofía, JAQUE, Macarena, PRIETO, Lucas y ZULETA, Jaime, 2022: “La perspectiva de género en la valoración de la prueba en procedimientos laborales por acoso”, *Revista de Derecho de la Universidad Católica de la Santísima Concepción*, Nº 40, pp. 103-134.

- SARRIÓ, Maite, BARBERÁ, Ester, RAMOS, Amparo y CANDELA, Carlos, 2002: "El techo de cristal en la promoción profesional de las mujeres", *Revista de Psicología Social*, volumen XVII, N°2, pp. 167-182.
- SEPÚLVEDA HALES, Bárbara y VIVALDI MACHO, Lieta, 2024: "La perspectiva de género como hermenéutica en el control de constitucionalidad del Tribunal Constitucional chileno", *Revista de Derecho* (Valdivia), volumen XXXVII, N° 2, pp. 87-109.
- SIERRA HERRERO, Alfredo, 2013: *Patentes de invención y derecho del trabajo. Régimen jurídico de las invenciones realizadas por el trabajador*, Santiago, Legal Publishing.
- SOTO RIOJA, Sebastián de, 1995: "El contenido de la prestación laboral", *Revista crítica de teoría y práctica*, N° 2, pp. 171-210.
- THAYER, William y NOVOA, Patricio, 2010: *Manual de Derecho del Trabajo*, Tomo III, Santiago, Editorial Jurídica.
- VALDÉS DE LA VEGA, Berta, 1997: *La profesionalidad del trabajador en el contrato laboral*, Madrid, Editorial Trotta.
- VIAL DEL RÍO, Víctor, 1991: *Teoría del Acto Jurídico*, Santiago, Ediciones Universidad Católica de Chile.
- WALKER ERRÁZURIZ, Francisco, 2003: *Derecho de las Relaciones Laborales*, Santiago, Editorial Universitaria.

### *Jurisprudencia*

- JUZGADO de Letras del Trabajo de Osorno, sentencia de 3 de marzo de 2017, rit I-90-2016.
- JUZGADO de Letras del Trabajo de San Bernardo, sentencia de 16 de agosto de 2017, rit T-16-2017.
- JUZGADO de Letras del Trabajo de Curicó, sentencia de 12 de enero de 2018, rit 39-2017.
- SEGUNDO Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago, sentencia de 5 de marzo de 2018, rit S-128-2017.
- PRIMER Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago, sentencia de 31 de diciembre de 2018, rit O-3932-2018.
- SEGUNDO Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago, sentencia de 2 de abril de 2019, rit O-5605-2018.
- JUZGADO de Letras del Trabajo de La Serena, sentencia de 12 de abril de 2021, rit T-29-2020.
- SEGUNDO Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago, sentencia de 7 de noviembre de 2022, rit O-5083-2021.
- SEGUNDO Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago, sentencia de 17 de febrero de 2023, rit T-487-2022.
- JUZGADO de Letras de Los Lagos, sentencia de 1 de abril de 2023, rit T-9-2022.
- JUZGADO de Letras del Trabajo de Concepción, sentencia de 12 de abril de 2023, rit T-650-2022.
- CORTE de Apelaciones de Antofagasta, sentencia de 25 de junio de 2023, rol 115-2023.
- CORTE de Apelaciones de Santiago, sentencia de 1 de agosto de 2023, rol 2802-2022.
- CORTE de Apelaciones de Puerto Montt, sentencia de 1 de septiembre de 2023, rol 427-2022.
- CORTE de Apelaciones de Valparaíso, sentencia de 20 de septiembre de 2023, rol 581-2023.
- CORTE de Apelaciones de San Miguel, sentencia de 26 de septiembre de 2023, rol 389-2023.

### *Dictámenes de la Contraloría General de la República*

- 14.292, 2010.
- 13.712, 2018.

*Dictámenes de la Dirección del Trabajo*

- 2.790/133, 5 de mayo de 1995.  
6.307/282, 14 de noviembre de 1996.  
4.437, 23 de agosto de 2018.  
5.018, 2 de octubre de 2018.

*Otras fuentes jurídicas*

- BOLETÍN Nº 10.576-13, 2016.  
BOLETÍN Nº 12.719-13, 2019.  
BOLETÍN Nº 14.139-34, 2021.  
CARTA de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea, Código Civil.  
CÓDIGO del Trabajo.  
CONSTITUCIÓN Política de Chile.  
CONVENIO Nº 100 OIT de 1951 sobre igualdad de remuneraciones.  
CONVENCIÓN sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW) de 1979.  
ESTATUTO de los Trabajadores de España.  
HISTORIA de la ley Nº 20.348.  
HISTORIA de la ley Nº 21.643  
LEY Nº 20.348.  
TRATADO de Funcionamiento de la Unión Europea.