

# Guía de Preguntas Frecuentes sobre La Ley Contra La Discriminación Salarial Contra La Mujer y Escala Salarial

Si no has visto el **Entrenamiento Gratuito para cumplir con la Ley Contra la Discriminación Salarial Contra Las Mujeres y cómo construir Un Sistema Salarial** que vaya más allá de su cumplimiento, ingresa a este enlace. ¡Es **totalmente gratuito!**

Ingresa a [www.estebanbedoya.com/taller-gratis-escala](http://www.estebanbedoya.com/taller-gratis-escala)

El siguiente es un documento que contiene diversas sugerencias para tener éxito en la implementación de un Sistema de Compensaciones que sirva al negocio.

Hemos incluido algunas interpretaciones respecto de la Ley 30709 – Contra la Discriminación Salarial en contra de la Mujer, pero constituyen opiniones y sugerencias técnicas en un contexto de elaboración de un Sistema Salarial.

De ninguna manera este documento constituye una sugerencia legal.

Recomendamos leer exhaustivamente la ley, su reglamento y el protocolo de inspección para comprender en profundidad el alcance.

Si tiene dudas del ámbito legal / laboral, sugerimos consultar directamente con su abogado especialista.

## **Preguntas Más Frecuentes Hechas Por Clientes Y Usuarios**

### **a. ¿Cómo armar un cuadro de remuneraciones?**

Bueno, de eso trata todo este entrenamiento. Mirar Videos 1, 2 y 3. 😊

### **b. Compensaciones en una empresa de corte familiar: ¿Cómo hacer para que las remuneraciones y/o asignaciones de puestos sean compatibles con la nueva ley 30709?**

Las técnicas de Valoración de Puestos como el Método de Factores y Puntos aplican para cualquier tipo de compañía, familiar o no. La clave es que se le asigne un valor numérico al puesto, en función a Factores de Responsabilidad, luego se agrupan y luego se les paga. Ver el Video 2 para más detalle.

### **c. ¿Cómo comunicar la política salarial?**

Mi recomendación es que se haga anualmente, de manera masiva con charlas al personal, apoyada por videos en línea. En el Video 3, profundizamos en este punto. En principio, la Ley te pide que sea i) Cada vez que cambie la política ii) Al ingresar nuevo personal iii) Al haber un cambio de puesto

### **d. ¿Cómo crear un sistema de incentivos, beneficios y bonos?**

Contar con un Cuadro de Categorías y Funciones es muy útil en este punto. Se va a poder elegir una categoría y asignarle los beneficios o bonos de manera equitativa. Conceptualmente un Incentivo (bono, premio, variable o la forma que se decida) debe “incentivar” el desempeño por un lado y premiar el logro, generando un beneficio tangible para la empresa.

### **e. ¿Cómo otorgar una compensación justa para todos, pero a la vez que esté enfocada en las necesidades más específicas de cada género?**

## Guía de Preguntas Frecuentes sobre La Ley Contra La Discriminación Salarial Contra La Mujer y Escala Salarial

La equidad (justicia) implica que las normas y las reglas sean iguales o equitativas para todos. Una manera de hacerla más dirigida es establecer diferentes paquetes de beneficios, asignados a las respectivas categorías, con opciones (combos) para que la persona elija. Cada paquete deberá ser equivalente al otro en términos de su valor económico. Por ejemplo, una mujer soltera podría elegir como incentivo un viaje a la playa en el extranjero y un hombre casado con hijos pequeños un bono equivalente en escolaridad o un seguro para la familia.

**f. En el cuadro de categorías y funciones ¿se debe considerar solo el fijo (sin variable) o la suma de fijo + variable?**

Debe considerarse la remuneración total sin utilidades. No solo variables o comisiones, sino también bonos, bonificaciones extraordinarias, gasolina u otros beneficios que no sean universales. Dos personas podrían ganar lo mismo, pero una de ellas tener un bono de 20% en gasolina o un seguro de vida. Inmediatamente hay una inequidad, no por el básico, sino por el beneficio.

**g. ¿Cual es la metodología más utilizada en las organizaciones?**

El Método de Puntos Basados en Factores es el método más utilizado a nivel global. Existen otros métodos (también permitidos por la ley), pero éste es el más aceptado. Ver el Video 2 para aprenderlo en detalle.

**h. ¿Cómo se crean las bandas salariales?**

A partir del Cuadro de Categorías y Mandos. Ver el Video 2!

**i. ¿Cómo se puede lograr que las remuneraciones sean justas?**

La definición de “justicia” en cuanto a las remuneraciones es relativa. Algunos le llaman justa a la competitividad y otros a la equidad. Para mi es “justa” si el trabajador la aceptó libremente a la hora de aceptar el empleo y no hubo mentiras, manipulaciones o engaños de por medio Y si existe un sistema que promueva la equidad al interior de la empresa. Es decir, dos puestos de similar nivel de responsabilidad (definida objetivamente) ganan dentro del mismo rango (banda salarial por categoría) y ambos tienen acceso a las mismas reglas del juego.

**j. ¿Qué Factores constituyen criterios objetivos para valorar un puesto?**

Básicamente, se trata de criterios de negocios y desempeño, vinculados al perfil del puesto, que sean legales (sexo, raza, religión, afiliación política no lo son). El video 2 detalla los 7 Macro Factores que utilizamos y da ejemplos de subfactores.

**k. ¿Cómo manejar la equidad salarial, en puestos similares, pero diferentes magnitudes de proyectos?**

La equidad se refiere a las reglas del juego. Un mismo puesto en diferentes envergaduras de proyectos puede tener una remuneración similar pero, a su vez, establecer – por ejemplo – tres niveles de bonificaciones por envergadura de proyectos, así, todos ganan igual y el del Proyecto grande recibe un bono de 50%, el mediano 35% y el pequeño 20%. Cuando aquel del proyecto grande termina y es reasignado a un proyecto más pequeño, simplemente, se le ajusta el bono.

# Guía de Preguntas Frecuentes sobre La Ley Contra La Discriminación Salarial Contra La Mujer y Escala Salarial

## **l. ¿Cómo sustentar las diferentes valoraciones entre dos puestos?**

Al valorizar un puesto, se utiliza un método de Factores y Puntos. Los factores son los criterios de diferenciación y la diferente valoración entre dos puestos se da porque reciben diferentes puntajes en cada factor. Por qué reciben diferentes puntajes en cada factor, pues porque en base a la guía de valoración, cada puntaje está ligado a lo que hace realmente el puesto.

## **m. ¿Cómo armar Esquemas de Pago de Remuneración Variable justos y competitivos?**

Aquí se de separar dos cosas. Justo por un lado y Competitivo por el otro. Un Sistema salarial variable “justo” es uno que premia la meritocracia. En la medida que – a lo menos – el 70% u 80% de las variables utilizadas para definir la remuneración estén al alcance del trabajador, podemos pensar en que es “justo”. El otro principio es que todos sean medidos bajo la misma regla (equidad). Por el lado de la competitividad, existen numerosos estudios de mercado que te permiten intuir cómo lo hacen tus competidores. Una buena fuente es tu área de selección de personal o tu entrevista de salida. Si rotan mucho tus empleados estrella, pregúntales dónde se van y por qué.

## **n. ¿Cómo se vinculan los perfiles de puestos a las categorías?**

Al utilizar una metodología de factores y puntos, los factores están estrechamente ligados al perfil del puesto, no solamente en términos de los requisitos duros (grado académico, experiencia), sino también a competencias blandas (habilidades ejecutivas, directivas o estratégicas) y nivel de responsabilidad (sobre personas o presupuestos). Ver el Video 2 para más detalles.

## **o. ¿Cómo demostrar a través de los procesos de selección que estamos cumpliendo con la ley?**

Tu proceso de selección tiene que tener una etapa en la cual se aprueban internamente los salarios asignados. La política de selección debe estar explícitamente ligada a la política salarial. Mi recomendación habitual es que dentro de la banda, por política, se le otorgue solamente un rango de negociación al encargado de selección, no la banda completa.

## **p. ¿Se puede tener diferencias salariales?**

Claro que sí. La Ley permite acreditar diferencias salariales por diversas razones, las cuales detallo en el Video 1 del Taller. No debes tener diferencias salariales por razones ilegales (como género, raza, religión, etc). Muchas veces las diferencias salariales existen sin una mala intención, pero no son acreditables. En esos casos, tendrás que ajustar y regularizar los sueldos.

## **q. ¿Como puedo saber que la estructura que manejo es buena y compararla con el mercado?**

Para mi lo importante es que tu estructura salarial no contravenga el sentido común, primero, y luego, que te permita gestionar. Es decir, si nadie quiere venir a trabajar o la rotación aumenta, tienes un problema que podría estar relacionado a las bandas o a la estructura. Yo recomiendo mirar a la competencia solo como referencia. Sus procesos y sus culturas son diferentes, así que lo que ellos hagan que les funcione no necesariamente te funcionará a ti y viceversa.

## **r. ¿Es necesario realizar un análisis del mercado externo?**

En mi opinión no. De que suma valor, lo suma, pero mi opinión es que la equidad salarial va antes que la competitividad. Primero ordena la casa y luego armar tu plan para competir.

## Guía de Preguntas Frecuentes sobre La Ley Contra La Discriminación Salarial Contra La Mujer y Escala Salarial

**s. ¿Mi productividad debería estar alineada con lo que percibo?**

Indirectamente sí. En principio, la empresa le paga al puesto, no a la persona, pero establece un rango salarial. Dentro de ese rango rige la meritocracia, es decir, el pago a la persona. Entonces, los más productivos, con reglas del juego claras, deberían moverse más rápido por ese rango.

**t. ¿Cuáles serían los criterios objetivos válidos para establecer las diferencias entre dos personas que están en la misma línea jerárquica?**

Si la línea jerárquica es diferente a la categoría jerárquica, como por ejemplo en el caso en que tuvieras dos Gerentes, pares jerárquicos, pero uno pertenece a la categoría B y el otro a la C, la diferencia salarial queda acreditada por el hecho de pertenecer a diferentes categorías. Si la línea jerárquica y la categoría son iguales, la ley te permite acreditar diferencias por antigüedad, grado académico, negociación colectiva, razones de mercado o poder adquisitivo de la ciudad o meritocracia. Todas deberán ser acreditables.