

ORD. N° 637

ANT.:

1. Resolución N° 1538, de 2021, de la Cámara de Diputados.
2. Ord. (D.J.L.) N° 776, de 2021, del Ministerio Secretaría General de la Presidencia.

MAT.: Lo que indica.

SANTIAGO, 28 SEP 2021

DE: MARÍA JOSÉ ABUD SITTLER
MINISTRA DE LA MUJER Y LA EQUIDAD DE GÉNERO (S)

A: LUIS ROJAS GALLARDO
PROSECRETARIO DE LA CÁMARA DE DIPUTADOS

Mediante oficio citado en el ANT. 1, se ha remitido a esta Secretaría de Estado la resolución N° 1538 de 2021, de la Cámara de Diputados, la cual solicita a S.E. el Presidente de la República que promueva disminuir la diferencia entre los salarios máximos y los salarios mínimos y la brecha salarial entre hombres y mujeres, en los términos que indica.

Sobre el particular, cabe señalar que el Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género ha realizado un permanente trabajo con el propósito incorporar la perspectiva de género en las políticas públicas y medidas legislativas, implementando distintas acciones institucionales, reforzando también iniciativas y programas que son desarrollados a través del Servicio Nacional de la Mujer y la Equidad de Género.

En tal sentido, ha realizado un trabajo constante con el propósito de poner a disposición de las mujeres distintas herramientas, canales e iniciativas como también reforzando acciones y programas que son desarrollados a través del Servicio Nacional de la Mujer y la Equidad de Género destinados a promover la equidad de género como, asimismo, prevenir y proteger a las mujeres víctimas de violencia, como también para incorporar la perspectiva de género en las políticas públicas y medidas legislativas, además de las coordinaciones con los organismos competentes.

Acorde con lo anterior, a través de los Oficios N° 818 de 2020, y N° 723 de 2021, del Ministerio Secretaría General de la Presidencia, coordinadamente dirigido a todas las Carteras de Estado, se dio cuenta del comprometido trabajo durante el Gobierno de S.E. el Presidente de la República don Sebastián Piñera, impulsándose diversas iniciativas legislativas que tienen por finalidad la promoción de la equidad de género y la igualdad de derechos y oportunidades. Con tal propósito, se hizo presente a todas las Secretarías de Estado, la relevancia de evaluar la inclusión de la variable de género en iniciativas legales o anteproyectos que presenten ante el H. Congreso Nacional, así como potenciar aquellas que se encuentren en discusión parlamentaria que contribuyan en ese sentido. A fin de propiciar la igualdad y promoción de la mujer en nuestra sociedad, se instruyó analizar el impacto de las iniciativas, medidas, proyectos o anteproyecto de ley que se pretendan impulsar respecto a las condiciones de igualdad y equidad de género.

En este contexto, es oportuno informar que esta Cartera Gubernamental con el Ministerio de Economía, Fomento y Turismo, la Subsecretaría de Evaluación Social y el Banco del Estado, precedieron al lanzamiento oficial de la “Mesa Reactivación Mujer”, trazando una hoja de ruta interministerial para volver a potenciar la participación laboral y el emprendimiento femenino en nuestro país, impulsando nuevas medidas y proyectos.

A su turno, es dable mencionar la confirmación desde esta Secretaría de Estado junto con la Cámara Chilena de la Construcción de la Mesa Técnica de Trabajo “Mujer y Minería” y “Mujer y Construcción”, para avanzar en medidas concretas en esta materia. La iniciativa se genera a partir de un Plan de Reactivación Económica, que proyecta la creación de 600 mil puestos de trabajo con una inversión de 22 mil millones de pesos, y en cuyos ejes principales se encuentra su implementación con enfoque de género. Para abordar esto con una mirada integral fueron invitados a esta instancia y de manera permanente los subsecretarios del Trabajo; de Economía; de Obras Públicas, y Vivienda, quienes desde sus carteras aportarán antecedentes y propuestas que aceleren la definición y ejecución de medidas.

Por su parte, es menester señalar que, el Instituto Nacional de Estadísticas comenzó a publicar la brecha salarial por sexo a partir de los resultados de la Encuesta Suplementaria de Ingresos (ESI) en el 2014. Así, define la brecha de ingreso por sexo como la diferencia porcentual que existe en el ingreso medio de las mujeres ocupadas con respecto al de los hombres ocupados, por tanto, considera a todas las personas que son clasificadas como ocupadas en la ENE (formales e informales), así como los ingresos de otras fuentes de los hogares. En este caso, una brecha negativa indica que el ingreso medio mensual de las mujeres es inferior al de los hombres, donde el indicador se interpreta como *“las mujeres perciben un ingreso medio mensual menor en x% (brecha) al de los hombres”*. Para el 2019 se registró un ingreso promedio de \$704.274 para los hombres y \$506.651 para las mujeres, marcando una brecha salarial de -28,1% en desmedro de las mujeres. Para el 2020 se registró un ingreso promedio de \$692.289 para los hombres y de \$551.327 para las mujeres, marcando una brecha salarial de -20,4% en desmedro de las mujeres. El concepto de ingreso que mide la encuesta es el de ingreso corriente que perciben las personas y los hogares en el período de referencia de la encuesta y se refieren a los ingresos netos (excluidos los descuentos legales e impuestos). Este tipo de brecha suele llamarse como brecha salarial “vertical”, ya que arroja la diferencia entre el promedio de sueldos de hombres y mujeres sin considerar factores como, por ejemplo, la industria, nivel de responsabilidad, puesto de trabajo, experiencia laboral y profesional, entre otros, los que claramente sí influyen en la diferencia salarial existente.

Por su parte, anualmente a partir del año 2017, la Superintendencia de Pensiones publica un informe de Género sobre el Sistema de Pensiones y Seguro de Cesantía que presenta la brecha salarial de género para las personas ocupadas con remuneración imponible a junio de dicho año. Considera exclusivamente la remuneración imponible promedio, calculando la brecha como la diferencia porcentual entre la remuneración imponible de las mujeres con respecto a la de los hombres. Para el 2020 la brecha fue calculada en -13,2%, con un ingreso imponible promedio de \$919.966 para los hombres y \$793.183 para las mujeres. Esta variable es la más alta observada desde que se publica el Informe, pasando de un 11,2% en 2017, a un 10,3% en 2018, y un 9,7% en 2019.

De igual modo, es oportuno mencionar como textos legales concernientes la ley N° 20.609, que establece medidas contra la discriminación y la ley N° 20.348, que resguarda el derecho a la igualdad en las remuneraciones, entre otros cuerpos normativos. A lo anterior se une la entrada en vigencia el 3 de julio de 2021 de la ley N° 21.356, que establece la representación de género en los directorios de las empresas públicas y sociedades del Estado que indica, estableciendo en su artículo único que *“Las personas de un mismo género no podrán*

exceder el sesenta por ciento del total de los miembros de los directorios de las siguientes entidades...". La nueva regulación legal permite continuar avanzando en igualdad de derechos y oportunidades entre todas las personas y la eliminación de todas las formas de discriminación contra las mujeres.

A su turno, durante este contexto, corresponde referir que el Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género formalizó el Consejo Mujer Covid-19 como instancia transversal de cooperación y diálogo colaborativo con una convocatoria de mujeres de distintos espacios y ámbitos, de la sociedad civil y del quehacer académico, político, salud, empresarial, social, laboral y otros ámbitos de interés institucional buscando generar propuestas que ayuden a enfrentar esta crisis y avanzar en superar la pandemia con foco en las mujeres y perspectiva de género. El Consejo se dividió en 3 grupos de trabajo en los temas: reactivación económica, cuidados y protección.

A continuación, corresponde informar la Red de Mujeres Líderes del Estado encabezada por el Servicio Civil en coordinación con esta Cartera de Gobierno, y en lo que respecta a su tercera versión se encuentra disponible el siguiente enlace <https://www.serviciocivil.cl/noticias/destacado/servicio-civil-lanza-tercera-version-de-la-red-de-mujeres-lideres-del-estado/>. Esta iniciativa se enmarca en la Agenda Mujer anunciada por el Gobierno en mayo del año 2018 que, entre otros propósitos, busca avanzar en la promoción de la participación femenina en cargos de relevancia.

Acto seguido, es oportuno manifestar que en un trabajo coordinado entre ONU Mujeres con el Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género y con el soporte tecnológico de Entel, se lanzó durante el 2020 una encuesta móvil que midió el impacto Covid-19 en las personas, buscando identificar los problemas asociados a la llegada del coronavirus, permitiendo conocer cómo ha afectado a mujeres y hombres la pandemia en distintos ámbitos de la vida, siendo en este periodo un importante insumo para el desarrollo de políticas públicas con enfoque de género.

De igual forma, esta Cartera Gubernamental con la Subsecretaría del Trabajo y el Servicio Nacional de Capacitación y Empleo presentaron la iniciativa "Mujer Digital" destinada a entregar herramientas y perfeccionar los conocimientos en materia digital de las mujeres emprendedoras y de las que quieren comenzar a hacerlo, poniendo a disposición de miles de mujeres cursos digitales, gratuitos e impartidos por instituciones certificadas, entre los que se incluye Google, el Instituto Tecnológico de Monterrey, Fundación Telefónica y Fundación Carlos Slim, permitiendo incentivar a mujeres para adquirir competencias, perfeccionar aquellas que ya tenían, avanzar en la disminución de brechas de género y mejorar posibilidades de encontrar un trabajo o emprender en actividades propias.

A su vez, es menester informar que el Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género, con el objetivo de continuar con el trabajo dirigido a aumentar la incorporación de mujeres al mercado laboral y disminuir brechas al interior de las organizaciones, desarrolló a la luz de una alianza colaborativa con la Fundación ChileMujeres, la segunda versión del "Reporte de Indicadores de Género en las Empresas 2020", a fin de poder generar información actualizada de la situación laboral de las mujeres en los niveles administrativos, de principales gerencias y directorios y de las brechas salariales, mediante la sistematización de información pública de las empresas que reportan a la Comisión del Mercado Financiero (CMF). Lo anterior, ha permitido un análisis de la participación laboral y brecha salarial en la jerarquía de las organizaciones, con indicadores de género por empresa e industrias.

Enseguida, es oportuno mencionar el sostenido compromiso destinado a fomentar la implementación de la Norma Chilena 3262, Igualdad de Género y Conciliación de la vida laboral, familiar y personal, que busca promover la igualdad entre hombres y mujeres, y generar un impacto positivo en las organizaciones, empresas, personas y su entorno, para avanzar en reducir las brechas de género e incorporar medidas de igualdad de oportunidades y que favorezcan la conciliación de la vida laboral, familiar y personal y la corresponsabilidad, teniendo siempre en consideración que la corresponsabilidad es un elemento clave para el desarrollo de nuestra sociedad.

Del mismo modo, es menester indicar el trabajo desarrollado en el marco del Programa de Mejoramiento de la Gestión (PMG) de Género en lo que al indicador de género se refiere. El propósito de la implementación de este indicador es contribuir a disminuir las inequidades, brechas y/o barreras de género, implementando acciones estratégicas orientadas a mejorar el ejercicio de derechos, los niveles de igualdad y equidad de género en la provisión de bienes y servicios públicos, además, de fortalecer la capacidad de los servicios para desarrollar políticas públicas de género.

A continuación, es oportuno mencionar el funcionamiento continuo de las Mesas de Género Ministeriales en las que están presentes los servicios dependientes o relacionados con las carteras gubernamentales en un trabajo desarrollado a través de las profesionales de la División de Políticas de Igualdad de este organismo para la promoción y fortalecimiento de la transversalización del enfoque de género en las instituciones, sectores y programas de la Administración del Estado.

Asimismo, es apropiado señalar la labor desarrollada a través de la Iniciativa de Paridad de Género Chile, alianza del sector público y privado, impulsada por el Banco Interamericano de Desarrollo, el Foro Económico Mundial y el Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género de Chile, con el propósito de integrar a más mujeres en la economía e implementar acciones para avanzar en cerrar las brechas de género en oportunidades y empoderamiento económico.

El Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género ha registrado lo consignado en la resolución del Ant. N° 1 para todos los efectos, expresando el firme compromiso para continuar trabajando en varios sentidos para el desarrollo de políticas públicas, programas e iniciativas legislativas destinadas promover la equidad de género, igualdad de derechos y oportunidades entre hombres y mujeres, y fomentar el progreso y autonomía de las mujeres apoyando la participación laboral femenina en la reactivación económica teniendo en consideración la crisis sanitaria a causa de la pandemia existente.

Sin otro particular, saluda atentamente a Ud.,



REPUBLICA DE CHILE
MINISTERIO DE LA MUJER Y LA EQUIDAD DE GÉNERO
MARIA JOSE ABUD SITTLER
MINISTRA DE LA MUJER Y LA EQUIDAD DE GÉNERO (S)

MJD/RBO/FMA/RDV

Distribución:

- Cámara de Diputados
- Ministerio Secretaría General de la Presidencia
- Oficina de Partes

ORD. (D.J.L.) N° 776

ANT.: Resolución N° 1538, de 29 de junio de 2021, de la H. Cámara de Diputados

MAT.: Lo que indica.

SANTIAGO, 01 JUL 2021

A : SEÑORA MÓNICA ZALAUETT SAID
MINISTRA DE LA MUJER Y LA EQUIDAD DE GÉNERO

DE : FERNANDA GARCÉS RAMÍREZ
JEFA DIVISIÓN JURÍDICO-LEGISLATIVA
MINISTERIO SECRETARÍA GENERAL DE LA PRESIDENCIA

1. La División Jurídico-Legislativa del Ministerio Secretaría General de la Presidencia, ha recibido la Resolución indicada en el antecedente, cuya copia se acompaña, por la cual la H. Cámara de Diputados solicita a S.E. el Presidente de la República, que promueva disminuir la diferencia entre los salarios máximos y los salarios mínimos y la brecha salarial entre hombres y mujeres.
2. Por lo anterior, ruego a usted, si lo tiene a bien, responder directamente a la H. Cámara de Diputados a la brevedad, en el ámbito de su competencia, y enviar a esta División copia de su respuesta, con el fin de guardar registro.

Sin otro particular, saluda atentamente a usted,



FERNANDA GARCÉS RAMÍREZ
Jefa División Jurídico-Legislativa
Ministerio Secretaría General de la Presidencia

fcu

DISTRIBUCIÓN:

1. Sra. Ministra de la Mujer y la Equidad de Género
2. Sr. Presidente de la H. Cámara de Diputados
3. MINSEGPRES (División Jurídico-Legislativa)
4. MINSEGPRES (Oficina de Partes)



VALPARAÍSO, 29 de junio de 2021

RESOLUCIÓN N° 1538

La Cámara de Diputados, en sesión 50° de fecha de hoy, ha prestado aprobación a la siguiente

RESOLUCIÓN

**S. E. EL
PRESIDENTE DE
LA REPÚBLICA** Considerando que:

La extrema gravedad de la situación de pandemia que afecta al país, que ha comprometido seriamente la marcha económica interna y que en el marco de los procesos de transformación de la institucionalidad y de cambio social en Chile, ameritan profundas transformaciones en pos de una cohesión y justicia social.

La Desigualdad Estructural en Chile (1):

Chile es uno de los países más desiguales del mundo. Esto ha quedado de manifiesto en cuanto a su gravedad, a partir del Estallido de octubre de 2019. El índice de Gini el cual mide los niveles de desigualdad, señala que, después de impuestos y transferencias, nuestro Gini es 0,47 (2). En 2019 Chile estaba en el lugar 24, sobre 159 países con datos disponibles, habiendo retrocedido 1 punto (0,46) (3) desde la medición anterior. El Gini indicaría más desigualdad si se recogiese de manera precisa la información de los individuos de ingresos más altos. Esto no ocurre porque aquellos segmentos están subrepresentados en la encuesta de caracterización socioeconómica CASEN y si llegan a ser entrevistados, sub-reportan sus ingresos.

El Banco Mundial, estimó (4) los efectos de la reforma tributaria del 2014, usando el Gini con datos administrativos de declaraciones de impuesto para ajustar ingresos de los tramos altos. Antes de impuestos y transferencias el BC estimó, basado exclusivamente en la encuesta CASEN, que el Gini era 0,5. Sin embargo, al ajustar los ingresos de los tramos altos usando datos administrativos, el indicador aumentó a 0,59. Y al incluir los ingresos que no se habían retirado de las empresas, el Gini aumentó a 0,68. El Gini corregido da cuenta de una realidad más desigual.

Lo anterior está engarzado con lo poco progresivo que es nuestro sistema tributario. Antes de impuestos y transferencias el Gini en



Chile es 0,5, mientras que después de la intervención del gobierno cae apenas a 0,47. Esto contrasta con el resto de los países en donde el gobierno juega un rol sustantivo en la distribución de los ingresos: en un país promedio de la OCDE, el Gini cae 15 puntos luego de la intervención del sistema tributario, 5 veces más que en Chile.

La dimensión de la igualdad de género en las brechas salariales:

Chile ocupa el quinto lugar de los países con mayor desigualdad en lo que se refiere a la brecha salarial entre hombres y mujeres. En el mundo, las mujeres ganan 77 centavos, por cada dólar que ganan los hombres (5). En Chile (6), la brecha salarial significa que las mujeres ganan 27% menos en promedio que los hombres y esto puede traducirse en una diferencia de 200 mil pesos para el mismo cargo.

Las mujeres dedican un 2,5% más de tiempo al trabajo doméstico no remunerado y al mismo tiempo existe una ausencia de valoración de él. Entre las causas de las brechas salariales, se encuentran el empleo a tiempo parcial, la precarización del empleo de las mujeres y trabajos socialmente menos valorados.

Según la encuesta CASEN hay más de dos millones de hogares conducidos por mujeres y cerca de la mitad son hogares monoparentales conducidos por mujeres y con hijos. Es altamente probable que estos hogares dependen exclusivamente del ingreso de la mujer y que este sea bajo. Estamos hablando de cerca de 3 millones de personas (3 personas por hogar) que dependen de un ingreso que probablemente será menor a 400 mil pesos.

El salario mínimo:

En Chile, el sueldo mínimo (bruto) es de \$326.500. Son cerca de 890 mil trabajadores quienes lo reciben. La estructura salarial del país nos indica que más de la mitad de los trabajadores correspondientes a la población ocupada, gana menos de 400 mil pesos mensuales (7).

Por otro lado, el ingreso mínimo garantizado funciona como un subsidio postulable al que no acceden una gran cantidad de trabajadores que ganan el sueldo mínimo. Al mismo tiempo ha sido utilizado por el gobierno como argumento para justificar menores alzas del salario mínimo en la negociación de salarios con la CUT y el sector público.



El concepto de Salario máximo:

La idea de establecer una limitación al salario máximo no es una idea novedosa. Existen indicios históricos desde la Antigüedad (Platón, y Aristóteles). Durante el siglo XX el Presidente de Estados Unidos F.D. Roosevelt proponía que las personas que ganaran más de US\$25.000 deberían pagar una tasa de impuesto del 100%. En la actualidad, diversas y diversos economistas plantean los alcances positivos de medidas como estas y los perjuicios de la concentración económica y la acumulación excesiva de riquezas para nuestras economías. La economista belga Ingrid Robeyns plantea el concepto de limitarismo, en la perspectiva de limitar la riqueza que pueda acumular una persona, “debido a la ineficiencia que representan las concentraciones de mercados, a la injusta forma (en general) cómo se generó esa acumulación, y al peligro que ello genera para la convivencia democrática”.

Tal como plantea el economista Andrés Palma, la diferencia de cómo han crecido las grandes fortunas en contraste con el resto de la sociedad, connota “una creciente alienación de los más ricos, a un desconocimiento de la realidad de sus próximos y a un uso de sus recursos como si nada tuviera límites. Pero los límites existen, aún para el crecimiento” (8).

Pero los límites existen y es necesario que el Estado los ponga, ya que como quedó demostrado en la crisis financiera de 2008 y 2009 en Wall Street, el mercado financiero no se autorregula y es fundamental para ello el papel que juega el Estado. El rol del Estado en esta mirada es fundamental para desplegar regulaciones y desarrollar una institucionalidad que permita, lo que la economista Mariana Mazzucato señala como reestructurar los negocios “para que los beneficios privados se reinviertan en economía en lugar de utilizarse para ganancias financieras a corto plazo”. Lo anterior redundaría en beneficios para la sociedad en su conjunto.

Por lo general las capacidades de ganancia de los individuos son diferenciadas y se distribuyen desigualmente. En tal sentido existirían individuos de alta calificación y baja calificación que accederían a diferentes niveles de salarios en una economía dada. Esto sería la base de la desigualdad y es la razón por la cual los gobiernos establecen regulaciones de salario mínimo atendiendo razones de convivencia social, es decir de equidad.

En ese sentido el marco de políticas se mueve entre un complemento de impuestos y transferencias de manera de incidir y atenuar esa distribución. La política que habitualmente se utiliza para ello es el establecimiento del salario mínimo.



¿Se debe permitir que una persona gane todo lo que quiera sin otro gravamen que aquellos establecidos para la normalidad de los salarios?. Lo esencial acá es dirimir cuál es el límite ético en una sociedad para establecer las diferencias entre quien gana más y quien gana menos, en paralelo con definir la suficiencia de la remuneración mínima para una persona.

Es decir, una sociedad que avanza en pos de la equidad debe asegurar niveles mínimos salariales que permitan dignidad y autonomía de las personas para con sus propios ingresos construir su vida en comunidad. La idea se basa en generar una regla vinculante de salario máximo que establezca un límite superior en la compensación de los individuos altamente calificados (más ricos).

La pregunta central es ¿Es posible obtener una mejora en términos de bienestar social al establecer un salario máximo como complemento al sistema de impuestos y transferencias?. La pregunta específica es ¿Cómo incorporar una regla de salario máximo en un marco impositivo como el nuestro?

Existen desarrollos teóricos que muestran que es posible complementar el sistema de impuesto sobre la renta del trabajo con un salario máximo vinculante, lo cual resultaría en un óptimo de Pareto (9). Esos estudios también plantean que es posible distribuir el superavit fiscal entre individuos de alta y baja calificación sin afectar las restricciones de compatibilidad de incentivos. “La solución puede venir determinada al introducir un salario máximo en un nivel más bajo que el producto marginal de los trabajadores altamente calificados, lo cual, ceteris paribus, da como resultado una distorsión a la baja en la elección de oferta laboral de los trabajadores altamente calificados” (10).

El establecimiento de una política de salario máximo puede reducir las tasas impositivas marginales aplicadas a los trabajadores poco calificados. Por lo tanto, establecer una regla de salario máximo vinculante es un complemento socialmente deseable para el sistema de impuestos y transferencias.

En el discurso popular sobre salario máximo, que refleja la inquietud por el pago excesivo de los altos salarios, un argumento que se plantea a menudo a favor de establecer tales reglas se relaciona con consideraciones de equidad. Pensamos que un nuevo pacto social se puede construir sobre la base de ir generando progresivamente, una disminución acelerada de la desigualdad social, vía justicia redistributiva en términos de ingresos, desde los que tienen más a los que tienen menos. Lo anterior tiene una expresión multidimensional que debe expresarse concretamente en la dirección de la política pública. Así, construir una sociedad cohesionada



requiere:

a) Construir un pacto de tributación que sea al menos justo, progresivo, y redistributivo.

b) Políticas públicas salariales y laborales con igualdad de género.

c) Salario mínimo que supere las líneas de pobreza por hogar.

d) Salario ético máximo.

Por todo lo anterior, creemos que la política pública propuesta debe limitar la diferencia de los salarios máximos y los salarios mínimos de manera gradual y progresiva, hasta llevarla a no más de doce veces entre el más alto salario y el salario mínimo. Lo anterior sin perjuicio de que se propenda a reducir progresivamente las brechas salariales, produciendo aumentos al salario mínimo al mismo tiempo de ir reduciendo los salarios máximos.

Altos Salarios para gerentes y altos ejecutivos:

Los gerentes generales de las empresas chilenas, están dentro de los más altos salarios en América Latina (11). Ya en 2015, un estudio de la fundación SOL (12) demostraba que sus remuneraciones llegaban a casi 43 millones de pesos mensuales (178 veces el salario mínimo) en los casos de aquellos pertenecientes a empresas, que venden más de 1.000 MM USD, es decir grandes empresas. La existencia de estas altísimas brechas salariales se condicen con la mantención de la desigualdad expresada en los indicadores como el GINI.

Se señalará por parte de aquellos sectores políticos y económicos que justifican las desigualdades sociales, que la existencia de estas altas remuneraciones es una consecuencia de la diferencia de la alta o baja cualificación o competencias laborales diferenciadas dentro de la población, y que en definitiva son condiciones casi naturales que no pueden ser soslayadas, ni modificadas. Sin embargo, sabemos que el Estado puede jugar un rol real, que disminuya significativamente dichas brechas de una manera efectiva y justa.

LA CÁMARA DE DIPUTADOS RESUELVE:



Solicitar a S. E. el Presidente de la República que promueva disminuir la diferencia entre los salarios máximos y los salarios mínimos y la brecha salarial entre hombres y mujeres.

Lo que me corresponde poner en conocimiento de V.E.

Dios guarde a V.E.,

**FRANCISCO UNDURRAGA
GAZITÚA**
Primer Vicepresidente de la Cámara
de Diputados

LUIS ROJAS GALLARDO
Prosecretario de la Cámara de
Diputados

ANEXO

NOTAS:

- 1.- <http://www.ciperchile.cl/2019/12/10/parte-ii-la-desigualdad-es-una-decision-politica/>
- 2.- https://data.worldbank.org/indicator/SI.POV.GINI?most_recent_value_desc=true
- 3.- <https://data.oecd.org/inequality/income-inequality.htm>
- 4.- <http://documentos.bancomundial.org/curated/es/4961314682282235/Chile-Efectos-distributivos-de-la-reforma-tributaria-2014>
- 5.- <https://www.unwomen.org/es/news/in-focus/csw61/equal-pay>
- 6.- <https://www.ine.cl/prensa/2020/03/06/mujeres-en-chile-ganan-en-promedio-27-menos-que-los-hombres>
- 7.- <http://www.laizquierdadiario.cl/Vivir-con-menos-de-400-mil-pesos-la-brutal-realidad-del-50-de-los-trabajadores-en-Chile>
- 8.- <https://lamiradasemanal.cl/pensar-el-futuro-escuchando-a-tres-mujeres-por-andres-palma/>
- 9.- Óptimo matemático.
- 10.- A Case for Maximum Wage. Tomer Blumkim, Efraim Sadka, Yotam Shem-Tov April, 2013. University of Ben Gurion and University of Tel-Aviv, Israel.
- 11.- https://www.cnnchile.com/economia/estudio-senala-que-los-gerentes-generales-chilenos-son-los-que-tienen-mejor-sueldo-en-latinoamerica_20180920/
- 12.- <https://www.elmostrador.cl/noticias/pais/2015/12/01/radiografia-a-los-salarios-en-chile-gerentes-de-grandes-empresas-ganan-178-veces-el-sueldo-minimo/>

LA CÁMARA DE DIPUTADOS RESUELVE: