

PROYECTO DE LEY INICIADO EN MOCION, QUE MODIFICA EL CODIGO DEL TRABAJO PARA ESTABLECER PARAMETROS MAXIMOS OBJETIVOS EN MATERIA DEL PRINCIPIO DE IGUALDAD DE REMUNERACIONES ENTRE HOMBRES Y MUJERES.

Fundamentos

1. Datos sobre la brecha salarial en Chile

Si bien el trato discriminatorio hacia las mujeres en el mundo laboral se refleja en sus remuneraciones, jornada, funciones, etcétera, es la brecha salarial el dato más objetivo y escandaloso. De acuerdo con la Encuesta Suplementaria de Ingresos 2016 realizada por el INE, los Hombres percibieron un ingreso medio de \$601.311, mientras que en las Mujeres el ingreso medio llegó a \$410.486. Así, la brecha salarial de género se ubicó en -31,7% en menoscabo de las Mujeres.

De acuerdo con la misma Encuesta Suplementaria de Ingresos (ESI) 2018, elaborada por el Instituto Nacional de Estadísticas (INE), ese año las mujeres percibieron, en promedio, \$474.911 mensuales, mientras que los hombres obtuvieron \$652.397 al mes; es decir, ellas ganan 27,2% menos que ellos. Lo anterior equivale a que las mujeres en 2018 recibieron al mes \$177.486 menos que los hombres. La brecha disminuyó respecto a 2017, cuando dicha cifra fue de -29,3 puntos porcentuales (pp.) en los ingresos. No importa la edad que tengan las mujeres o qué nivel de estudios lograron alcanzar, pues la distancia en los montos obtenidos se da casi en todos los grupos de edades y niveles educacionales. El grupo de personas de 30 a 54 años es el que en general presenta las brechas de ingresos más importantes, especialmente entre quienes tienen postgrado, ya que las mujeres con esos niveles de estudios obtuvieron, en promedio, un 32,3% menos en ingresos que los hombres en igual condición¹.

Chile ocupa el quinto lugar de los países con mayor desigualdad en lo que se refiere a la brecha salarial entre hombres y mujeres y este fue el tema de análisis en el seminario organizado por la Vicepresidencia del Senado².

Dicha brecha durante la pandemia desde el punto de vista de la salud pública que ha generado el Covid-19 durante todo el año 2020, y sus consecuencias económicas y laborales solo acrecentarán el problema de la brecha de género en materia de remuneraciones, puesto que se han destruido y se destruirán miles de puestos de trabajo, especialmente aquellos que

¹ <https://www.ine.cl/prensa/detalle-prensa/2020/03/06/mujeres-en-chile-ganan-en-promedio-27-menos-que-los-hombres>

² <https://www.senado.cl/advierten-que-brecha-salarial-entre-hombres-y-mujeres-se-agudiza-con-la/senado/2020-10-23/125122.html>



realizan las mujeres, retrocediendo décadas de avance en materia de inserción laboral de mujeres en el mercado del trabajo.

2. Efectos de esta en las pensiones

La brecha salarial producida durante la vida laboral tiene efectos también en el mediano y largo plazo sobre las pensiones a las que pueden aspirar las mujeres, luego de pasar toda una vida trabajando de manera infravalorada en su remuneración.

De acuerdo con las cifras entregadas por la Superintendencia de pensiones, entre 2017 y 2018 el promedio de pensiones reciba por las mujeres pensionadas durante ese periodo fue de \$78.235, y el de los hombres \$237.550, quedando la brecha de pensiones autofinanciadas entre hombres y mujeres entre junio de 2017 y junio de 2018 en un 67,1%. Dicha brecha disminuye a 39,7% si consideramos el aporte estatal a las pensiones a través del pilar solidario de la ley 20.255.

Las pensiones en Chile son bajas en general para la población, sin embargo, como muestra las cifras en el caso de las mujeres, dichas pensiones son aun mas bajas. Uno de los principales factores que influye en una peor pensión son aquellos catalogados como desigualdades asociadas al mercado del trabajo, dentro del cual se encuentra por supuesto la desigualdad en las remuneraciones, a pesar de que existe similar cualificación profesional y experiencia.

3. Necesidad de implementar políticas y corregir la legislación.

El Código del Trabajo contempla, en el artículo 62 bis, una herramienta legal, que dispone: “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”. Esta herramienta consiste en una denuncia judicial en procedimiento de Tutela Laboral y para ejercerla, previamente debe estar concluido el procedimiento establecido en el Reglamento interno de la Empresa. Es una disposición de compleja aplicación, toda vez que contempla más criterios diferenciadores que la propia Constitución (capacidad e idoneidad) como son las calificaciones, responsabilidad o productividad, factores muy amplios lo que, sumado a las investigaciones previas, que impiden ejercer efectivamente una denuncia. Por tanto, se necesita avanzar en un mecanismo que coloque un criterio mas objetivo para establecer dichas diferencias salariales y que estas se basan en criterios objetivos y no constituyen discriminación arbitraria basada en el sexo.

Por tanto sometemos a vuestra consideración, el siguiente:



PROYECTO DE LEY

ARTICULO UNICO: introdúzcanse las siguientes modificaciones al Decreto con fuerza de ley N°1 del Ministerio del Trabajo y previsión Social, que fije el texto refundido, coordinado y sistematizado del código del Trabajo:

- 1) Agréguese en el inciso primero del artículo 62 bis, a continuación del punto a parte que pasa a ser seguido, lo siguiente:

“Con todo, salvo que el empleador pruebe lo contrario, se considerará como discriminación arbitraria aquellas diferencias salariales que excedan en un 20% la remuneración entre hombres y mujeres.”

- 2) Sustitúyase el inciso final del artículo 62 bis por el siguiente:

“Las denuncias que se realicen invocando el presente artículo podrán ser presentadas por el trabajador o trabajadora por la organización sindical a la cual se encuentre afiliado, de acuerdo al número 2 del artículo 220, y se sustanciarán en conformidad al Párrafo 6° del Capítulo II del Título I del LIBRO V de este Código. En el evento de que el reglamento interno de la empresa considere un procedimiento de reclamación y se hubiere hecho uso voluntariamente del procedimiento, la denuncia podrá efectuarse una vez que se encuentre concluido el mismo.”





FIRMADO DIGITALMENTE:
H.D. GAEL YEOMANS A.



FIRMADO DIGITALMENTE:
H.D. MAITE ORSINI P.



FIRMADO DIGITALMENTE:
H.D. KAROL CARIOLA O.



FIRMADO DIGITALMENTE:
H.D. CAMILA ROJAS V.

