



Modifica el Código del Trabajo, respecto de las empresas obligadas a llevar el registro de cargos o funciones, y establece medidas para asegurar el cumplimiento de dicha del principio de igualdad salarial entre Hombres y Mujeres.

I. Fundamentos

El Código del Trabajo es una ley que por esencia tiene un principio que se desarrolla en todo su entramado normativo, él es el principio de protección al trabajador. Mediante él se busca otorgar una tutela que permita el desenvolvimiento mas óptimo y seguro para quien debe desarrollar sus funciones.

En consecuencia, *“el ordenamiento laboral comprensivo de todas sus normas debe ser interpretado a la luz del principio de protección. En este contexto, la regla in dubio pro operario adquiere un realce importante”*¹

Al revisar los preceptos contenidos en el Código, es posible identificar algunas normas que, aunque en esencia, tienen su fundamento arraigado en este principio, por razones fortuitas, no terminan consiguiendo el resultado ideal. Tal es el caso del artículo 154 número 6, que consagra la obligatoriedad a las empresas de 200 o más trabajadores de elaborar un registro que consigne los diversos cargos o funciones de las empresas y sus características esenciales, todo esto fundado bajo la lógica de la ley 20.348 que es aquella que persigue la igualdad de remuneraciones entre hombres y mujeres.

Un primer análisis determinaría que una legislación que aboga por la equivalencia salarial es sin duda alguna, de carácter profundamente protector para las mujeres, quienes son las perjudicadas frente a los hombres, sin embargo, la conclusión no es del todo alentadora cuando se revisan las estadísticas. En efecto, *“la obligación de tener un procedimiento interno de reclamo por discriminación salarial rige para todas las empresas con diez o más trabajadores, mientras que aquellas con 200 o más trabajadores*

1 La jurisprudencia reciente de la cuarta sala laboral de la Corte Suprema no pareciera ajustarse a este derrotero. Vid. Caamaño (2009) pp. 37 y ss.; Ugarte (2007) pp. 79 y ss.; Gamonal (2009) pp. 97 y ss., y Sierra (2010) pp. 141 y ss.



deben describir los diversos cargos, según sus características técnicas esenciales. Ambas obligaciones deben ser parte del Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad.”²

Lamentablemente, es justamente en el procedimiento donde radica el problema, pues *según información entregada por la Dirección del Trabajo, “esta exigencia ha presentado bajo nivel de cumplimiento”³* lo cual merma directamente al derecho que se pretende tutelar, pues claramente, obstaculiza el resguardo a la igualdad de remuneraciones.

Tal como se presume, es entonces, menester ampliar el espectro de empresas que deban elaborar el registro de cargos y funciones, ya que consecuentemente, si se incluyen más, será posible acceder de forma más expedita a la información, que decanta finalmente en saber concretamente si tanto un trabajador como una trabajadora están recibiendo el mismo sueldo.

En pos de lo mismo, consideramos que un número idóneo para esta regularización es de 100 trabajadores, ya que con esta disminución, se añaden un número considerable de empresas consagradas en el artículo 505 bis inciso 2° del Código de Trabajo donde se indica que *“mediana empresa aquella que tuviere contratados de 50 a 199 trabajadores y gran empresa aquella que tuviere contratados 200 trabajadores o más”*. Por tanto, se incluye ahora a la mediana empresa para realizar este registro que permite avanzar hacia la igualdad salarial.

Sin embargo, y pese a que esta medida es adecuada, el esfuerzo debe ser aún mayor, ya que el artículo no establece la obligación de enviar el registro a la Dirección del Trabajo para que disponga de los documentos y fiscalice el cumplimiento de la normativa, por tanto, el siguiente paso debe ser fijar la obligatoriedad de inspeccionar la nómina con rangos de remuneración por función desempeñada.

La inserción de la mujer en el mundo laboral actualmente ha presentado un notable aumento, la ley de cuotas por ejemplo, es la fiel representación de la búsqueda por ocupar los espacios, que con justa razón, muchas mujeres merecen obtener. Lamentablemente, y pese a todos los esfuerzos, no existe por ejemplo, un aumento sustancial de las mujeres en los altos mandos de las empresas *“la participación femenina alcanzó en 2018 el 8,1% del total de puestos en los directorios, un avance*

2 EL DERECHO A GANAR LO MISMO Ley 20.348: Igualdad de remuneraciones entre hombres y mujeres. Giagnoni, Helia Henríquez Riquelme y Verónica Riquelme. Santiago : Departamento de Estudios de la Dirección del Trabajo., 2011. 27.

3 Comité evaluación de la Ley/OCDE,. *Evaluación de la ley 20.348*. s.l. : Cámara de Diputados, 2013.



respecto del 7% de 2017, pero todavía lejos de lo esperado. A nivel de gerencias, la participación es del 19,4%. Es decir, 58 mujeres de 713 en el primer caso, y 653 de 3.364, en el caso de las gerencias. Estas cifras tampoco difieren mucho con 2017, ya que había solo nueve mujeres menos en directorios y 23 menos que en alta gerencia.”⁴

Carolina Cuevas, subsecretaria del Ministerio de la Mujer, declaró que *“Las mujeres somos el 51% de la población, tomamos las decisiones de compra y consumo en 70%-80%, entonces es como bien irracional que no estén en la mesa donde se toman las decisiones. En cuanto al plano internacional, “la participación laboral femenina aún es baja en Chile y presenta un espacio de crecimiento respecto al promedio de la OCDE, registrando las cifras nacionales un 56 por ciento de participación frente a un 64 por ciento en la OCDE para la población femenina entre quince y 64 años.”⁵*

En suma, una legislación robusta no es la que impone más cosas, sino que es aquella capaz de garantizar, tutelar y resguardar a los ciudadanos, permitiéndoles gozar al máximo sus derechos, pero, que a la vez, considera llevar a cabo exitosamente los deberes que las distintas entidades deben cumplir. No existe ninguna inhabilidad ni fundamento racional que justifique la diferencia salarial de hombres y mujeres que se desempeñan en la misma área, avanzar a una sociedad más equitativa, conlleva legislar para enmendar estas asperezas que hoy por hoy, nos parecen no solo injustas, sino que también ilógicas. Y tal como dice Elizabeth Ann Warren, política y académica estadounidense *“We believe in equal pay for equal work”*: *Creemos en igual salario por igual trabajo.*

II. 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

4 <https://www.latercera.com/pulso/noticia/lento-avance-las-mujeres-la-alta-gerencia-las-empresas-chilenas/613539/>

5 Labor Force Indicators by sex and age in OECD Countries.



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 condición⁶.

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 Senado⁷

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

III. 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 aún más 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

Es por lo anteriormente expuesto, que las Diputadas y los Diputados firmantes de esta moción parlamentaria solicitamos que sea remitida a la comisión de Mujeres y Equidad de género, dado que la naturaleza y objeto de sus ideas matrices son

⁶ <https://www.ine.cl/prensa/detalle-prensa/2020/03/06/mujeres-en-chile-ganan-en-promedio-27-menos-que-los-hombres>

⁷ <https://www.senado.cl/advierten-que-brecha-salarial-entre-hombres-y-mujeres-se-agudiza-conla/senado/2020-10-23/125122.html>



concordantes con la función de la comisión, lo que permitirá una tramitación más expedita.

PROYECTO DE LEY

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:

ARTICULO 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.”

ARTICULO 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 a lo establecido en el 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. ”

ARTÍCULO 3°: Sustitúyase en el numeral 6 del artículo 154 el guarismo “*doscientos*” por el de “*cien*”.

ARTÍCULO 4°: Agréguese al artículo 154 del código del trabajo un nuevo numeral 7 pasando el actual numeral 7 a ser numeral 8 y sucesivamente, del siguiente tenor:

“Semestralmente el empleador deberá despachar dicho registro a la Dirección del Trabajo, con las exigencias consideradas en el artículo 154 del Código del Trabajo. Quien no cumpla con esta obligación tendrá prohibición de celebrar actos y contratos con el Estado y será sancionado con una multa de 10 a 100 UTM.”



Gael Yeomans Araya
Diputada de la Republica

Marcela Hernando Pérez
Diputada de la República

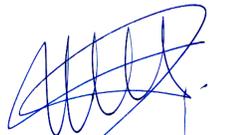




FIRMADO DIGITALMENTE:
H.D. GAEL YEOMANS A.



FIRMADO DIGITALMENTE:
H.D. CAMILA ROJAS V.



FIRMADO DIGITALMENTE:
H.D. MARCELA HERNANDO P.



FIRMADO DIGITALMENTE:
H.D. MAITE ORSINI P.

