

Presentación Cámara de Diputadas y de Diputados

Comisión Mujeres y Equidad de Género

Proyectos de ley de igualdad de remuneraciones

31 de Mayo 2021

Ley vigente

El artículo 62 bis del CT señala:

“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.

Las denuncias que se realicen invocando el presente artículo, se sustanciarán en conformidad al Párrafo 6o del Capítulo II del Título I del Libro V de este Código, una vez que se encuentre concluido el procedimiento de reclamación previsto para estos efectos en el reglamento interno de la empresa”.

El procedimiento –que debe ser determinado por medio de un reglamento interno de la empresa- es en caso de desigualdad salarial, en lo básico, el siguiente:

- 1) La trabajadora debe enviar un reclamo por escrito y justificado a la empresa.
 - 2) La empresa debe dar una respuesta por escrito y justificada dentro de un plazo máximo de 30 días presentado el reclamo.
 - 3) Si la inequidad es resuelta, se termina el proceso.
 - 4) Si la inequidad no es resuelta a juicio de la trabajadora, puede recurrir a la Inspección del Trabajo, que buscará un acuerdo vía mediación o bien recurrir directamente a tribunales. Las denuncias también pueden ser interpuestas por los sindicatos. De no lograrse la mediación, la Inspección del Trabajo debe denunciar la infracción a los tribunales.
 - 5) De ir a tribunales y comprobarse la inequidad salarial, el empleador bajo sanción de multa, debe adoptar las medidas para reparar la discriminación.
- Si la empresa no incorpora un procedimiento de reclamo, entonces la trabajadora debe recurrir directamente a la justicia.
- La Dirección del Trabajo es la encargada de fiscalizar el cumplimiento de esta ley, ya³ sea por iniciativa propia o por petición.

Opinión Fundación ChileMujeres proyectos de ley igualdad de remuneraciones:

Comentarios a las indicación al proyecto de ley que modifica el Código del Trabajo con el objeto de perfeccionar la regulación del principio de igualdad de remuneraciones entre hombres y mujeres.

Boletines refundidos Nos 10.576-13, 12.719-13 y 14.139-34

Opinión Fundación ChileMujeres a PL:

- 1) Sugerimos extender el principio de igualdad salarial:

Las empleadoras y los empleadores deberán dar cumplimiento al principio de igualdad de remuneraciones para un mismo trabajo, o un **trabajo de igual valor** (OIT C100 ratificado por Chile) o **que implique el ejercicio de las mismas funciones o responsabilidades.**

Tanto para la remuneración fija como para la variable, excluyendo discriminaciones.

Opinión Fundación ChileMujeres a PL:

2) Estimamos que no debiese señalar la ley lo que no son consideradas diferencias arbitrarias sino lo que sí lo son.

Opinión Fundación ChileMujeres a PL:

3) No creemos es conveniente señalar que “Con todo, salvo que el empleador pruebe lo contrario, se considerará como discriminación salarial aquellas diferencias salariales que excedan en un 10% la remuneración entre hombres y mujeres”

Las empresas que reportan a la CMF reconocen pagar un 10% menos a las mujeres que los hombres por el mismo trabajo de acuerdo al Reporte de Indicadores de Género de Empresas en Chile del Ministerio de la Mujer y EG en colaboración con ChileMujeres, publicado en marzo 2021.

Por lo tanto, se podría estar legitimando esta diferencia.

Opinión Fundación ChileMujeres a PL:

4) Sugerimos que lo que se debiese señalar es que constituye discriminación en la igualdad de remuneraciones (y no lo que no constituye discriminación).

Opinión Fundación ChileMujeres a PL:

7) Creemos necesario reforzar las responsabilidades de las empresas en caso de probarse brecha salarial de forma más precisa, más allá de señalar que el empleador o la empleadora debe corregir las arbitrariedades detectadas en caso de conciliación o sentencia del tribunal.

PROPUESTAS FUNDACIÓN CHILEMUJERES

PROPUESTAS DE FUNDACIÓN CHILEMUJERES:

- 1) Igualdad salarial por el mismo trabajo, trabajo de igual valor o que impliquen iguales funciones o responsabilidades.

Propuesta específica:

“El empleador o la empleadora deberán pagar el mismo salario por trabajos del mismo valor o que impliquen las mismas funciones o responsabilidades”.



PROPUESTAS DE FUNDACIÓN CHILEMUJERES:

2) Igualdad salarial entre personas, no sólo entre hombres y mujeres:

Porque se pueden producir también entre mujeres o entre hombres, entre padres y madres que ejercen por ejemplo, derechos maternales, parentales y paternales.



PROPUESTAS DE FUNDACIÓN CHILEMUJERES:

3) Señalar lo que SI constituye discriminación en igualdad salarial (dando lugar a brecha salarial) y derogar de la ley lo que NO constituye discriminación porque permite justificar cualquier diferencia arbitraria.

Propuesta específica:

“Los actos discriminatorios en igualdad salarial son aquellos que establecen diferencias de remuneraciones fijas o variables para un mismo trabajo o trabajo de igual valor, o que impliquen iguales funciones o responsabilidades, cuando dicha diferencia se basa en el sexo, maternidad, paternidad, ejercicio de cualquier derecho a la maternidad, paternidad o vida familiar, raza, estado civil, orientación sexual, identidad de género, sindicalización, afiliación gremial, religión, opinión política, nacionalidad, apariencia personal, discapacidad y origen social”.



PROPUESTAS DE FUNDACIÓN CHILEMUJERES:

4) Fortalecer las responsabilidades de las empresas u organizaciones en caso de probarse brecha salarial debiendo pagar lo dejado de percibir por la brecha o inequidad salarial:

Propuesta específica:

“De comprobarse la inequidad salarial, la empleadora o el empleador bajo sanción de multa debe adoptar las medidas para reparar la discriminación y pagar las diferencias de remuneraciones durante todo el tiempo en que se haya probado la discriminación”.



No creemos conveniente señalar “Con todo, salvo que el empleador pruebe lo contrario, se considerará como discriminación arbitraria aquellas diferencias salariales que excedan en un 10% la remuneración entre hombres y mujeres”.

Podría estar legitimando la brecha reconocida del 10% por las empresas que reportan a la CMF.

*“Reporte de Indicadores de Género en Empresas en Chile” del Ministerio de la Mujer y la EG y Fundación ChileMujeres, Marzo 2021.



Muchas gracias

Francisca Jünemann, Presidenta Fundación ChileMujeres

Claudia Wiegand, Directora Jurídica Fundación ChileMujeres





chilemujeres
fundación

31 de Mayo de 2021

CHILEMUJERES.CL

