Resguarda la igualdad de remuneraciones
Boletín N° 7167-13

Que el artículo 2 del Código del Trabajo señala que son contrarios a los principios de las leyes laborales los actos de discriminación, definiendo los actos de discriminación como aquellas "distinciones, exclusiones o preferencias basadas en motivos de raza, color, sexo, edad, estado civil, sindicación, religión, opinión política, nacionalidad, ascendencia nacional u origen social, que tengan por objeto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato" en el ámbito laboral.

Con fecha 19 de junio de 2009 fue publicada en el Diario Oficial la Ley 20.348, sobre Brecha Salarial, destinada a fijar como principio jurídico laboral la igualdad remunatoria ante igualdad de funciones de una misma empresa, sin que el sexo del trabajador pueda ser un factor de discriminación.

En primer lugar, se incorpora al Código del Trabajo el principio de igualdad de remuneraciones por trabajo de igual valor. Para ello, se modifica el artículo 2° del Código laboral, toda vez que es la norma referida a los actos de discriminación, agregando que también son tales las diferencias en las remuneraciones en trabajos de igual valor basadas en criterios distintos de las características y naturaleza del trabajo que se realiza.

Asimismo, como criterios legítimos de diferenciación, se incorporan la capacidad e idoneidad, en armonía con el mandato constitucional contenido en el artículo 19, N° 16, de nuestra Carta Fundamental, que contempla tales elementos de distinción.

El objetivo de estas modificaciones, es eliminar toda discriminación en razón de género en la determinación de las remuneraciones.

En segundo término, se establece la obligación del empleador de velar por el cumplimiento del principio de igualdad de remuneraciones entre el trabajo masculino y el femenino, por un servicio de igual valor.

En tercer lugar, respecto de las empresas que cuenten con más de 50 trabajadores, se dispone la obligación de llevar un registro donde se consignen: los cargos o funciones que se ejecutan al interior de la empresa, sus características técnicas esenciales, una descripción general de los mismos, y las condiciones o habilidades profesionales requeridas para ejecutarlos.

En un cuarto orden de ideas, las empresas obligadas a elaborar un Reglamento Interno -esto es, las empresas con más de 10 trabajadores-, deberán precisar en el mismo el procedimiento a seguir respecto de los reclamos que se susciten en esta materia. Tales reclamos, en todo caso, deberán presentarse por escrito, y responderse en un plazo de 30 días.

En quinto lugar, se establece un mecanismo de incentivo para aquellas empresas que no presenten diferencias arbitrarias en su estructura de remuneraciones, ante trabajos o servicios de igual valor. Al efecto, se contempla una rebaja del 10% de las multas que se les impongan, siempre que éstas no deriven de prácticas antisindicales o de vulneración de derechos fundamentales.

Finalmente, se incorpora al Estatuto Administrativo el principio de igualdad entre el trabajo masculino y el femenino por un servicio de igual valor, para los efectos de su valoración y retribución.

A un año de publicada la ley, no han sido muchos sus efectos prácticos, pues la brecha salarial subsiste en Chile, con un promedio nacional de 28% y regional del 32% y lo que es peor, sin índices de denuncia al respecto, es decir, en lo que va corrida de la vigencia de la ley no existe ninguna mujer en toda la Octava Región que hubiere denunciado vulneración de sus derechos en función de esta norma.
Mas allá de la ineficiencia actual de la ley, estimamos que el bien público resguardado merece ser profundizado y nuestro diagnostico es que son bastantes mujeres que

efectivamente sufren este tipo de discriminación, pero no se atreven a denunciar por miedo a perder el trabajo, y lo que nosotros buscamos es darles esa tranquilidad para que reclamen mediante el sistema de fuero.

Es muy importante que por intermedio de la ley se den señales claras en torno a lo que se espera de la sociedad respecto de ciertos principios generales, cuyo respeto debe ser un objetivo inclaudicable. Entre tales principios, está el de igualdad de remuneraciones entre hombres y mujeres. Ello adquiere especial relevancia, precisamente si se considera que la carga cultural es muy fuerte, tanto como para generar una serie de prejuicios que, durante mucho tiempo, han atentado contra la valoración del trabajo de la mujer.

Tal es, por ejemplo, la errada percepción que se tiene acerca del costo asociado al trabajo femenino, el cual se estima muy alto a pesar de que los estudios demuestran que los costos no remuneracionales de la mujer no exceden al 0,2% de los costos vinculados al trabajo del hombre. Este tipo de prejuicios, que existen tanto en el sector privado como en el público, distorsionan el verdadero significado del aporte del trabajo femenino en relación al aporte del trabajo masculino.

PROYECTO DE LEY

Artículo único: Agregase el siguiente inciso 3 nuevo al artículo 62 bis del Código del Trabajo de la siguiente forma:

> El trabajador que reclame ante la Inspección del Trabajo y/o demande ante el Juzgado Laboral, por incumplimiento injustificado del principio de igualdad remuneratoria consagrado en la ley 20.348, gozará de un fuero de 3 meses, periodo durante el cual no se le podrá poner término a su contrato de trabajo.
>
> La propia Inspección del Trabajo, o el Tribunal en su caso, podrán declarar, no obstante, la no aplicabilidad del fuero referido precedentemente, cuando el trabajador hubiere fundado su denuncia en hechos manifiestamente inexistentes o falsos. Además esta circunstancia constituye incumplimiento grave de las obligaciones que le impone el contrato, para todos los efectos legales, e inclusive, si el organismo pertinente lo estima, podría imponerse al trabajador una multa a beneficio fiscal de 1 UTM.