Modifica el Código del Trabajo con el objeto de perfeccionar la regulación del principio de igualdad de remuneraciones entre hombres y mujeres

Boletín N°10576-13

I. ANTECEDENTES

Si bien en un sensible vacío, nuestra Carta Magna no reconoce ni protege el derecho constitucional al trabajo, el artículo 19 N° 16 que garantiza “la libertad de trabajo y su protección”, en su inciso segundo establece un derecho primordial para el resguardo de los derechos laborales, eso es la prohibición de cualquier discriminación que no se base en la capacidad o idoneidad personal.

Sin embargo, la existencia de prohibiciones programáticas, no ha significado un retroceso en la brecha salarial entre hombres y mujeres que no puede ser explicada por factores relacionados con la productividad, sino que más bien se refiere a efectos relativos a la discriminación.

II. LA EQUIDAD DE REMUNERACIONES ENTRE HOMBRES Y MUJERES

El principio de igualdad de remuneraciones entre hombres y mujeres fue incorporado por primera vez al Derecho Internacional en el Tratado Internacional de Versalles de 1919 y además fue reconocido específicamente en el Preámbulo del Tratado que constituyó la Organización Internacional del Trabajo en 1940. Una diversidad de pactos y convenciones internacionales lo han venido recogiendo tales como el Convenio Nº 100 de la OIT, el Pacto de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (PIDESC) y la Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW).

Estas ideas han mantenido total vigencia para impulsar cambios normativos en todo el mundo, y es así como en la Plataforma de Acción de la IV Conferencia Internacional sobre las Mujeres (Beijing, 1995) convocada por la Organización de las Naciones Unidas se establecieron compromisos de parte de todos los Estados miembros para reconocer no sólo que los derechos humanos, son, también, de las niñas y de las mujeres, sino que se adoptaron compromisos en pos de tomar medidas en el campo de las leyes y los procesos judiciales, de la administración y las políticas públicas, de las organizaciones sociales y políticas para que la consecución real de la igualdad de las mujeres y de los hombres se acelere.

III. BRECHA SALARIAL EN CHILE

La OCDE conceptualiza la brecha salarial de género como la “diferencia existente entre los salarios de los hombres y los de las mujeres expresada como un porcentaje del salario masculino”. Y el diagnóstico es categórico: Mujeres y hombres no ganan lo mismo por la realización del mismo trabajo o por trabajos de igual valor, y las mujeres son las principales perjudicadas, independientemente del sector en el que laboren, la categoría profesional que ocupen, la modalidad de contrato que tengan, el tipo de jornada que cumplan o el espacio territorial en que residen.

La participación de las mujeres en el mercado laboral nacional oscila alrededor de 48%, distante del 62,3% de los países miembros de la OCDE y del 52,6% de los vecinos en América Latina. Según la OIT, la participación masculina llega al 71,2%.

El estudio del INE “Mujeres en Chile y Mercado del Trabajo. Participación laboral femenina y brechas salariales” señala que “Las brechas salariales de género se producen indistintamente de la actividad económica en que se desempeñen las mujeres, la categoría ocupacional donde se insertan o los cargos y empleos a los que acceden”. Es decir, el componente discriminatorio que se aprecia la diferencia de salarios, es inherente al mercado del trabajo cuando se analiza éste con perspectiva de género, en cualquiera de sus ámbitos.

Según datos entregados por el INE en su estudio de la Nueva Encuesta Suplementaria de Ingresos, en Chile el total de personas ocupadas es de 7.199.138, de las cuales 3.104.902 corresponde a mujeres y 4.094.196 corresponde a hombres. El mismo estudio revela que la

estructura ocupacional de hombres y mujeres en nuestro país se desagrega en que el 65,8% de las mujeres se ubica en la categoría asalariadas, 20,6% en cuenta propia y 10,9% en servicio doméstico. En el caso de los hombres, estos se ubican principalmente en la categoría asalariados con un 74,6% y en segundo lugar en la categoría cuenta propia 19,2%. Los hombres que trabajan en servicio doméstico sólo corresponden a un 0,3%.

Sin embargo lo más revelador es que el ingreso medio para las mujeres asciende a $338.791 y en el caso de los hombres es de $500.787. Esto da cuenta de una brecha salarial desfavorable para las trabajadoras de un 32,3%. La brecha promedio a nivel mundial se estima en el 15,6%

Si se analiza por hora y dotación, nos encontramos con un escenario desfavorable a las mujeres, y que da cuenta de un sensible retroceso, pese a las políticas públicas y actividad legislativa en su favor:

Descomposición de brechas salariales por hora para el total de ocupados			
	2010	2011	2012
Salario promedio por hora hombre	$1462,5	$1597,6	$1733,6
Salario promedio por hora mujer	$1212, 3	$1321,0	$1376,1
Diferencia %	-17,1%	-17,3%	-20,3%
Diferencia $	$250,1	$276,6	$357,5

A pesar de los resultados que Chile registra en las últimas décadas en materia de crecimiento económico, los niveles de desigualdad en los ingresos son altos y han permanecido casi inalterados. En este contexto, la OIT presenta diversos estudios que evidencian que existe una marcada relación entre la incidencia global de los bajos salarios en un país y su brecha salarial promedio de género.
Esta fáctica y triste realidad, tiene implicancias en múltiples dimensiones:

1. En la economía: “la remuneración equitativa es un pilar fundamental del crecimiento económico y está estrechamente vinculada a la reducción de la pobreza: la ausencia de equidad remunerativa puede generar pobreza y fragmentación social, fenómenos que comprometen seriamente el crecimiento económico y el desarrollo”.

2. En la pobreza en cuanto a trabajadoras: Los niveles de pobreza de la mujer, están vinculados a la brecha salarial entre hombres y mujeres. Chile ocupa el tercer lugar de las brechas salariales más elevadas entre los países de la región.

3. En la pobreza en cuanto a la tercera edad: Debido a la estructuración de nuestro sistema de pensiones, recibir una cantidad menor de ingresos a lo largo de la vida se traduce en una considerable rebaja de las pensiones a la hora de la jubilación, de ese modo las mujeres son perjudicadas y el Estado debe subsidiar el déficit, lo que no es suficiente solución. La Superintendencia de Pensiones aporta datos específicos respecto de aquellos trabajadores y trabajadoras afiliados al sistema de AFP. En mayo de 2014 el ingreso imponible promedio a nivel país de los trabajadores dependientes hombres que cotizan en dicho sistema fue de $ 661.000, esto es 20,45% más que el ingreso imponible promedio de las mujeres, que llegó a $ 549.000. Esta brecha aumentó 9,45 puntos porcentuales desde 2004, cuando los hombres ganaban 11% más que las mujeres

IV. POLÍTICA Y LEGISLACION NACIONAL

El problema de la brecha salarial de género por mucho tiempo formó parte de la agenda de género impulsada básicamente por organizaciones no gubernamentales, hasta la creación del Servicio Nacional de la Mujer. En el 2009 cristalizó en la publicación de la Ley Nº 20.348, producto de una moción parlamentaria de la diputada Alejandra Sepúlveda y de los diputados Pedro Araya, Gabriel Ascencio, Eduardo Díaz, Jaime Mulet, Sergio Ojeda, Carlos Olivares, Jorge Sabag, Mario Venegas y Patricio Walker, para resguarda el derecho a la igualdad en las remuneraciones. Con su promulgación se buscó también cumplir con la implementación del convenio Nº 100 de la OIT

concerniente a **“igualdad de remuneración por trabajo de igual valor”**, sin embargo se cambió su carácter a **“igual remuneración por un mismo trabajo”**.

Esta mutación en la tramitación del proyecto de ley, lo amplio de su carácter, la reclamación en procedimiento ante el empleador (por escrito, según reglamento interno, con respuesta del empleador en 30 días), tornan muy difícil configurar las situaciones de discriminación salarial, y por ende, la norma se diluye en el pantano .normativo, dejando en indefensión a las mujeres en los hechos-

El Comité CEDAW, en respuesta al informe periódico (2012) que Chile debió presentar a dicho organismo, planteó algunas preocupaciones en relación con la igualdad de remuneraciones. La primera, “por la persistencia de diferencias salariales entre las mujeres y los hombres y por el hecho de que el Estado parte no haya incluido el principio de igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor en la Ley N° 20.348 (2009) sobre el derecho a la igualdad en las remuneraciones, de conformidad con lo las normas de la OIT”. Además, y aunque observa que en la ley se establece un mecanismo de presentación de denuncias, el Comité señala estar “particularmente preocupado por el reducido número de denuncias interpuestas”.

En consecuencia, recomienda al Estado chileno:

“a) considere la posibilidad de modificar la legislación para incluir el principio de igualdad de remuneraciones por un trabajo de igual valor a fin de reducir las diferencias salariales entre mujeres y hombres, de conformidad con el Convenio N° 100 (1951) de la OIT sobre igualdad de remuneraciones;

b) establezca mecanismos eficaces para hacer efectiva la Ley N° 20.348.

c) Por último, solicita responder a las preocupaciones en un próximo informe que tiene fecha octubre de 2016.”

En ese sentido Ley Nº 20.348, que resguarda el derecho a la igualdad de remuneraciones entre hombres y mujeres, se promulgó en Chile el 2009, se inspiró especialmente en el Convenio Nº 100 de la OIT, que hace referencia en detalle y profundidad al principio de la igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor. Hasta la fecha este Convenio ha sido adoptado por 171 países y aunque adquiere especial importancia en mercados laborales con elevada segmentación ocupacional por sexo, pocos han tomado medidas concretas para enfrentar el problema y en Chile estamos muy por debajo de la norma, a la cual voluntariamente nos obligamos y éticamente adeudamos.

Es por todas estas razones que las diputadas y los diputados abajo firmantes presentamos el siguiente:

PROYECTO DE LEY

Artículo Primero: Reemplácese el artículo 62 bis del Código del Trabajo por el siguiente:

Art. 62 bis. *El empleador deberá dar cumplimiento al principio de igualdad de remuneraciones entre hombres y mujeres que presten un mismo trabajo, o para un trabajo al que se le atribuye un mismo valor.*

Para determinar que a un trabajo se le atribuye un mismo valor que a otro, se deberá tomar en cuenta la existencia de similares requerimientos tales como la naturaleza de los servicios prestados, los requisitos de formación exigidos para su ejercicio, las condiciones laborales, las responsabilidades que se ejerzan o cualquier otro que permita establecer objetivamente la análoga valoración del trabajo realizado, no importando que los servicios a comparar se presten para un empleador distinto.

Excepcionalmente, no se considerarán arbitrarias las diferencias objetivas en las remuneraciones, cuando el empleador demuestre que se fundan en las capacidades, calificaciones, idoneidad, responsabilidad o productividad.

Las denuncias, revestirán el carácter de confidenciales cuando se realicen por la trabajadora afectada invocando el presente artículo y se sustanciarán de conformidad a lo dispuesto en el Párrafo 6° del Capítulo II del Título I del Libro V de este Código.

Verificada la discriminación salarial, no sólo dará lugar a la multa correspondiente, sino que además, en el acto de la conciliación o sentencia definitiva, el juez adoptará todas las medidas que sean necesarias para corregir las arbitrariedades detectadas.

Artículo Segundo: Sustitúyase en el artículo 154 número 6 del Código del Trabajo, el guarismo “200” por el guarismo “50”.

Artículo Tercero: Intercálese un nuevo inciso tercero en el artículo 163 del Código del Trabajo del siguiente tenor:

“La trabajadora despedida tendrá derecho a que la remuneración mensual para el cálculo de la indemnización, sea aquella que corresponda a un trabajo al que se le atribuye un mismo valor, en aplicación del artículo 62 bis de este Código.”

KAROL CARIOLA OLIVA

H. DIPUTADA DE LA REPÚBLICA