INFORME DE LA COMISIÓN DE MUJERES Y EQUIDAD DE GÉNERO RECAÍDO EN EL 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 N^{os} 10.576-13, 12.719-13 y 14.139-34.

HONORABLE CÁMARA:

La Comisión de Mujeres y Equidad de Género viene en informar, en primer trámite constitucional y primero reglamentario, el proyecto de ley individualizado en el epígrafe, originado en las siguientes mociones refundidas:

a) 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, originado en moción de las diputadas señoras Karol Cariola y Camila Vallejo, los diputados señores Daniel Núñez y Guillermo Teillier, y los exdiputados señores Sergio Aguiló, Lautaro Carmona y Hugo Gutiérrez (Boletín N° 10.576-13).

b) Proyecto de ley que modifica el Código del Trabajo para exigir a las empresas información sobre el número de trabajadoras y trabajadores contratados, y sobre las brechas salariales existentes entre ellos, originado en moción de las diputadas señoras Ximena Ossandón, Karol Cariola y Gael Yeomans, y los diputados señores José Miguel Castro, Andrés Celis y Raúl Soto (Boletín N° 12.719-13).

c) Modifica el Código del Trabajo, para asegurar el cumplimiento del principio de igualdad de remuneraciones entre hombres y mujeres, originado en moción de las diputadas señoras Gael Yeomans, Marcela Hernando, Maite Orsini y Camila Rojas (Boletín N° 14.139-34).

I.- IDEA MATRIZ O FUNDAMENTAL DEL PROYECTO.

La idea matriz del proyecto busca perfeccionar las actuales normas que regulan el principio de igualdad de remuneraciones en la legislación chilena, con el objeto de dotarlas de mayor efectividad y herramientas para asegurar su cumplimiento.

II.- CONSTANCIAS REGLAMENTARIAS.

Para los efectos de lo establecido en los números 2, 4 y 5 del artículo 302 del Reglamento de la Corporación, la Comisión dejó constancia de lo siguiente:

1.- DISPOSICIONES DE CARÁCTER ORGÁNICO CONSTITUCIONAL O DE QUÓRUM CALIFICADO:

No hay normas en tal calidad.

2.- ARTÍCULOS QUE DEBEN SER CONOCIDOS POR LA COMISIÓN DE HACIENDA:

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 244, N° 15, en relación con lo dispuesto en el artículo 303, N° 6, ambos del Reglamento de la Corporación, la Presidenta de la Comisión determinó que no habían artículos en esta situación.

3.- APROBACIÓN GENERAL:

El proyecto fue aprobado en general por la **unanimidad** de las integrantes presentes de la Comisión, con 9 votos afirmativos, ninguno en contra y ninguna abstención.

Votaron a favor las diputadas Karol Cariola Oliva, Maya Fernández Allende, Marcela Hernando Pérez, María José Hoffmann Opazo, Erika Olivera De La Fuente, Maite Orsini Pascal (Presidenta), Ximena Ossandón Irarrázabal, Joanna Pérez Olea y Camila Rojas Valderrama.

4.- DIPUTADA INFORMANTE:

Se designó como informante a la diputada señora **Karol Cariola Oliva**.

III.- ANTECEDENTES.

Las mociones que, una vez refundidas, dan origen a este proyecto de ley, fueron presentadas en diversos momentos, ya que la primera de ellas, el boletín N° 10.576-13, inició su tramitación en el mes de marzo del año 2016,

dándose cuenta en la sesión 2ª/364, ocasión en la que fue destinada a la Comisión de Trabajo y Seguridad Social, para su tramitación e informe.

Este proyecto proponía reemplazar el artículo 62 bis del Código del Trabajo, que en la actualidad consagra el principio de igualdad de remuneraciones entre hombres y mujeres, con el objeto de consagrar una mejor reglamentación de la materia, así como modificaciones a los artículos 154 y 163 del mismo cuerpo legal, con similar objetivo.

La segunda moción, correspondiente al boletín N° 12.719-13, fue presentada en junio del año 2019, y se dio cuenta de ella en la sesión 44ª/367, en que también se le destinó a la Comisión de Trabajo y Seguridad Social, al igual que la iniciativa anterior. En ella, buscando garantizar de igual manera el principio de igualdad de remuneraciones entre hombres y mujeres, consagrado en el artículo 62 bis del Código del Trabajo, se buscaba agregar un artículo 62 ter, que incluía medidas destinadas a conseguir este objetivo.

Por último, la tercera moción que se refundió, el boletín N° 14.139-34, fue presentada para su tramitación en el mes de marzo de este año 2021, dándose cuenta en la sesión 10ª/369, y siendo destinada esta vez a la Comisión de Mujeres y Equidad de Género. Una vez en ella, la Comisión acordó solicitar la remisión de los dos proyectos anteriormente citados, con el objeto de refundirlos y tramitarlos conjuntamente una vez que estuvieran reunidos, lo que la Sala acordó en sesión 21ª/369, celebrada el 20 de abril de 2021.

Este último proyecto también buscaba modificar el artículo 62 bis del Código del Trabajo, así como el artículo 154, siempre con el objetivo de incorporar medidas tendientes a asegurar el cumplimiento del principio de igualdad de remuneraciones.

De esta manera, una vez destinados todos los proyectos a la Comisión de Mujeres y Equidad de Género, y refundidos en su seno, iniciaron su discusión de la manera que se señalará en el acápite correspondiente.

IV.- FUNDAMENTOS.

1.- Boletín N° 10.576-13:

Las autoras y autores de la moción correspondiente al boletín N° 10.576-13, señalan como antecedente que aunque la Constitución Política de la República no reconoce ni protege el derecho constitucional al trabajo, el artículo 19, N° 16, que en su inciso segundo garantiza “la libertad de trabajo y su

protección", establece en dicha norma un derecho primordial para el resguardo de los derechos laborales, como es la prohibición de cualquier discriminación que no se base en la capacidad o idoneidad personal.

Sin embargo, aunque existen estas prohibiciones programáticas, ello 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.

Recuerdan que 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, siendo además 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, 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).

Manifiestan que estos principios han impulsado 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 destinados a adoptar 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.

Señalan que 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 agregan que en esta materia 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.

En Chile, la participación de las mujeres en el mercado laboral 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.

Manifiestan que, 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 perjuicio de lo anterior, destacan que lo más revelador del señalado estudio es que el ingreso medio para las mujeres asciende a $338.791 y en el caso de los hombres es de $500.787, lo que da cuenta de una brecha salarial desfavorable para las trabajadoras de un 32,3%, estimándose la brecha promedio a nivel mundial en el 15,6%.

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.

Manifiestan que esta situación tiene implicancias en múltiples dimensiones, ya que 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”. Del mismo modo, en cuanto a la pobreza de las trabajadoras, recuerdan que los niveles de pobreza de la mujer están vinculados a la brecha salarial entre hombres y mujeres, y en este sentido, Chile ocupa el tercer lugar de las brechas salariales más elevadas entre los países de la región.

En cuanto a la pobreza en la tercera edad, estiman que 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, lo que perjudica a las mujeres y hace que el Estado deba subsidiar el déficit, lo que no es suficiente solución. Señalan que, según datos de la Superintendencia de Pensiones, 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, y que esta brecha aumentó 9,45 puntos porcentuales desde 2004, cuando los hombres ganaban 11% más que las mujeres.

Manifiestan que 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 año 2009, la ley Nº 20.348 se publicó con el objetivo de resguardar el derecho a la igualdad en las remuneraciones, buscándose también cumplir con la implementación del convenio Nº 100 de la OIT, concerniente a “igualdad de remuneración por trabajo de igual valor”, cambiándose sin embargo su carácter a “igual remuneración por un mismo trabajo”. Son de la opinión que 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 treinta días), tornan muy difícil configurar las situaciones de discriminación salarial, y por ende, la norma se diluye en esta amplitud normativa, dejando en la indefensión a las mujeres.

Recuerdan también que 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 de lo anterior, formula ciertas recomendaciones 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.”

2.- Boletín N° 12.719-13:

Las autoras y autores de esta moción manifiestan que múltiples estudios, declaraciones y compromisos hacen referencia a las implicancias positivas de la incorporación de la mujer en el mundo laboral.

Sin embargo, manifiestan, el diagnóstico en Chile (49,1%) no es alentador. Según la OCDE, la participación laboral femenina está bajo el promedio de América Latina (55,4%), y muy por debajo de los países OCDE (61%). Lo mismo ocurre con otros indicadores, como la participación en altos cargos, donde la tasa de participación femenina es dramáticamente menor que la de los hombres.

Entre las injusticias que revelan estos indicadores, destacan una cuya causa no es más que la más manifiesta arbitrariedad e irracionalidad, como son las brechas entre hombres y mujeres en cuanto a su remuneración, a pesar de realizar el mismo trabajo en la misma empresa. Según la encuesta suplementaria de ingresos del Instituto Nacional de Estadísticas (2013-2017), la brecha alcanza un 29,3%, siendo el ingreso medio de las mujeres $450.287 y el de los hombres $636.981.

Estiman también que la legislación chilena en este aspecto ha sido claramente insuficiente, ya que aunque es cierto que el artículo 62 bis del Código del Trabajo, incorporado por la ley Nº 20.348, constituyó un paso importante, contemplado de manera explícita el principio de igualdad de remuneraciones entre hombres y mujeres, aunque en la práctica, este principio y derecho no ha tenido la concreción que se esperaba.

En la línea de buscar maneras de garantizar este principio de igualdad de remuneraciones y superar la discriminación denunciada, señalan que esta moción busca facilitar la labor de fiscalización a cargo de la Dirección del Trabajo, ya que uno de los problemas detectados era la falta de fiscalización, porque no resulta posible desplegar a la autoridad administrativa para fiscalizar todas las situaciones.

En este sentido, el proyecto tiene por objeto incorporar un nuevo artículo al Código del Trabajo con el fin de que sean las propias empresas las que deban reportar anualmente sobre las brechas salariales, para verificar con estos datos el cumplimiento o incumplimiento del principio de igualdad de remuneraciones entre hombres y mujeres.

3.- Boletín N° 14.139-34:

Las autoras de esta moción recuerdan que el Código del Trabajo se basa en el principio de protección al trabajador, mediante el que se busca otorgar una tutela que permita el desarrollo más óptimo y seguro para quien debe desarrollar sus funciones.

Señalan que 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.

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”, lo cual merma directamente al derecho que se pretende tutelar, pues claramente obstaculiza el resguardo a la igualdad de remuneraciones.

De esta manera, menester ampliar el espectro de empresas que deben elaborar el registro de cargos y funciones, ya que consecuencialmente, si se incluyen más empresas, será posible acceder de forma más expedita a la información, lo que decanta finalmente en saber concretamente si tanto un trabajador como una trabajadora están recibiendo el mismo sueldo. Por lo mismo, se incluye ahora a la mediana empresa entre las obligadas a realizar este registro que permite avanzar hacia la igualdad salarial.

Sin embargo, manifiestan, 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 lo que el siguiente paso debe ser fijar la obligatoriedad de inspeccionar la nómina con rangos de remuneración por función desempañada.

Lamentablemente, y pese a todos los esfuerzos, no existe por ejemplo, un aumento sustancial de las mujeres en los altos mandos de las empresas, ya que la participación femenina alcanzó en 2018 el 8,1% del total de puestos en los

directorios, un avance 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. Y agregan que estas cifras tampoco difieren mucho con lo sucedido en el año 2017, época en que había solo nueve mujeres menos en directorios y 23 menos que en alta gerencia.

Hacen presente que una legislación robusta no es la que impone más obligaciones, 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.

Recuerdan que 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.

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 condición.

Destacan que Chile ocupa el quinto lugar de los países con mayor desigualdad en lo que se refiere a la brecha salarial entre hombres y mujeres. 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 acrecentaran 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.

Añaden que 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, al 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 recibido 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 se considera el aporte estatal a las pensiones a través del pilar solidario de la ley N° 20.255. Hacen presente que las pensiones en Chile son bajas en general para la población, sin embargo, como muestran las cifras en el caso de las mujeres, dichas pensiones son aún más bajas, y 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 exista una similar cualificación profesional y experiencia.

V.- DISCUSIÓN DEL PROYECTO.

DISCUSIÓN GENERAL

Durante la discusión general se escuchó la opinión de las siguientes personas:

1) La diputada **Karol Cariola**, coautora de las mociones refundidas, explicó los fundamentos de las mociones y las propuestas que contienen para dar solución a la problemática de brecha salarial entre hombres y mujeres. Tal como se adelantó, las parlamentarias mocionantes, integrantes de la Comisión, se encuentran trabajando en una indicación sustitutiva que aúne todas las propuestas, que darán a conocer en detalle en una próxima sesión.

A modo de introducción, señaló que 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.

Tanto el Convenio Nº 100 de la OIT, el Pacto de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (PIDESC) como la Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW) lo reconocen y están buscando permanentemente mecanismos para fiscalizar las medidas que se toman en Chile en relación a estos acuerdos alcanzados.

Alcanzar la igualdad entre hombres y mujeres requiere adoptar medidas en el campo de las leyes y los procesos judiciales, de la administración y las políticas públicas, de las organizaciones sociales y políticas.

La OCDE entiende por brecha salarial la diferencia existente entre los salarios de los hombres y de las mujeres, expresada como un porcentaje del salario masculino. 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 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. Así, la ausencia de equidad remunerativa puede generar pobreza y fragmentación social, fenómenos que comprometen seriamente el crecimiento económico y el desarrollo. 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. Además, 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.

Sobre la brecha salarial en Chile, expuso que las mujeres representan más del 50% de la población (51,7%) pero participan menos del mercado laboral, obtienen menos ingresos y tienen menor autonomía económica. En el año 2019 la participación laboral nacional de las mujeres era de un 52,7%, mientras que la de los hombres alcanzaba el 73,8%, representando una brecha del 21%. En el año 2020 las mujeres sólo alcanzaron un 41% de participación laboral.

En dicho escenario, las mujeres ganan 27,2% menos que los hombres. Lo anterior equivale a que las mujeres en 2018 recibieron al mes un promedio de $177.486 menos que los hombres. La Encuesta Suplementaria de Ingresos (ESI) plantea que en 2019 los ingresos medio y mediano de los hombres se ubicaron en $704.274 y $449.652, respectivamente, mientras que en el caso de las mujeres estos alcanzaron los $506.651 y $352.865, respectivamente. Una clara diferencia que implica una brecha de -28,1% en el ingreso medio y de -21,5% en el ingreso mediano, ambos en desmedro de las mujeres.

En cuanto a los efectos de la pandemia, ONU Mujeres ha señalado que “las consecuencias económicas que afectan a las mujeres no desaparecerán cuando la pandemia termine”. En su último informe *From Insights to Action*, publicado recientemente, revela que la pandemia sumirá a 96 millones de

personas en la pobreza extrema en el 2021, de las cuales 47 millones son mujeres y niñas. Por su parte, el Fondo Económico Mundial es categórico en señalar que luego de la pandemia se necesitarán 133 años para lograr la paridad en todo el mundo.

La CEDAW, el 14 de marzo de 2018, en respuesta al séptimo informe periódico que Chile presentó a dicho organismo, planteó algunas preocupaciones en relación con la igualdad de remuneraciones. Manifestó su preocupación por la falta de adecuación de las normas donde se reconozca el principio de igualdad salarial y solicitó intensificar los esfuerzos por eliminar la diferencia salarial por razón de género y para garantizar la igualdad de oportunidades para hombres y mujeres en el mercado laboral, incluso mediante el uso continuo de medidas especiales de carácter temporal con objetivos sujetos a plazos preestablecidos.

Sobre las mociones refundidas, señaló que la primera de ellas se presentó en el año 2016, conocida como “A igual pega, igual paga”, pero todas persiguen el mismo objetivo, a saber, perfeccionar la actual normativa de igualdad de remuneraciones entre hombres y mujeres para garantizar el cumplimiento del principio que consagra.

El mencionado proyecto de ley propone reemplazar el artículo 62 bis y modificar el artículo 154, ambos del Código del Trabajo, estableciendo que 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, introduciendo elementos objetivos para determinar el valor del trabajo.

Así, 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.

Si el empleador demuestra que la diferencia de remuneración se funda en una determinación objetiva del valor del trabajo, como en las capacidades, calificaciones, idoneidad, responsabilidad o productividad, no se considerará arbitraria.

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.

También se contempla que el cálculo de la indemnización a que tenga derecho una trabajadora despedida, se haga conforme a un trabajo al que se le atribuye un mismo valor, en aplicación del artículo 62 bis del Código del Trabajo.

En cuanto a las indicaciones a los boletines refundidos, se establece que, 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.

También se consagra que las denuncias correspondientes puedan ser presentadas por la trabajadora o por la organización sindical a la cual se encuentre afiliada, de acuerdo a lo establecido en el número 2 del artículo 220 y, en cuanto al procedimiento, se sustanciarán de conformidad al Párrafo 6° del Capítulo II del Título I del Libro V del Código del Trabajo.

Se introduce un artículo 62 ter, que tiene por objeto elaborar un plan de igualdad de remuneración, el que será enviado a la Dirección Nacional del Trabajo y a la organización sindical constituida en la empresa. Este plan debe incluir un análisis del número de mujeres y hombres trabajadores, las respectivas jerarquías, cargos o funciones, la remuneración recibida por hombres y mujeres, así como fijar medidas para resolver las brechas de remuneración existentes y revisar su impacto.

La Dirección del Trabajo en el ámbito de sus atribuciones podrá:

- Establecer parámetros y/o directrices proporcionando asistencia técnica para la elaboración de planes de igualdad de remuneraciones.
- Elaborar un reglamento que determine la forma y plazos para el envío de la información que deben entregar las empresas conforme al inciso anterior.
- Hacer pública la información sobre la brecha remuneracional entre hombres y mujeres por empresa o por sector industrial, sin revelar información ni datos privados de los trabajadores.

Finalmente, se agrega al artículo 154 del Código del Trabajo un nuevo numeral 7, del siguiente tenor: “7.- 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.”.

Concluyó señalando que, independientemente de los cambios particulares que se hagan a las propuestas originales, lo fundamental de este desafío legislativo es corregir una desigualdad odiosa, innecesaria y absolutamente reprochable a la que han estado expuestas las mujeres y que resulta imperioso resolver.

2) El Subsecretario del Trabajo, señor **Fernando Arab**, agradeció la invitación y, en términos generales, valoró la presentación de las mociones en estudio, por cuanto se hacen cargo de una problemática sumamente relevante que requiere ser abordada con urgencia.

La ley N° 20.348, del año 2009, que resguarda el derecho a la igualdad en las remuneraciones, lamentablemente no cumplió su objetivo, fundamentalmente por las excepciones que estableció a dicho principio, lo que hace que en la práctica sea “letra muerta”. Incluso hay un informe de la Dirección del Trabajo donde se establece que dicha ley no ha cumplido su finalidad.

El Gobierno comparte la preocupación por la brecha salarial existente entre los trabajadores y las trabajadoras. De hecho, comentó que han participado activamente en la tramitación de un proyecto de ley, en segundo trámite constitucional, actualmente radicado en la Comisión de Trabajo y Seguridad Social de la Cámara de Diputados, que refiere a la misma problemática, ya que comparten el espíritu de establecer una política pública al respecto que de verdad se cumpla.

Comprometió una opinión más técnica y detallada de las mismas en una próxima sesión, una vez que las autoras expongan sus fundamentos y propuestas, se escuchen las opiniones expertas de los invitados a la discusión general y se llegue a un texto único de las mociones refundidas, que entiende es la idea de la Comisión.

3) La representante de ONU Mujeres Chile, señora **María Inés Salamanca**, explicó que la pandemia ha profundizado los nudos estructurales de la desigualdad entre hombres y mujeres, refiriéndose a la desigualdad socioeconómica (sobre representación de la mujer en hogares pobres, mayor desempleo y expulsión de la fuerza laboral, informalidad, barreras de acceso a servicios financieros y brechas digitales), división sexual del trabajo (concentración en sectores de baja calificación y más afectados por la pandemia, mayoría en primera línea de respuesta a la pandemia, aumento de carga de los cuidados), patrones culturales patriarcales (persistencia y agudización de violencia por confinamiento, violencia en redes y ciberespacio) y concentración del poder (menos participación en toma de decisiones sobre las respuestas a la pandemia).

En cuanto al impacto de la pandemia en el nivel y calidad de empleo e ingreso de las mujeres de la Región (17 países de Latinoamérica), hizo ver que la tasa de participación femenina cayó en un 6%, lo que significa un retroceso de 10 años en participación del mercado laboral; 23 millones de mujeres se adicionaron a la pobreza, lo que deja el universo de las mismas en 118 millones; y una tasa de desocupación laboral de 22,2%.

En Chile, el último trimestre de 2019 se estimaron 5.738.100 personas fuera de la fuerza de trabajo; 65,3% fueron mujeres y 34,7% fueron hombres. Entre diciembre y enero 2021, la participación laboral femenina fue de un 46,3% frente a un 69,1% de participación laboral masculina. La jubilación femenina es un 67% menor a la de los hombres por el mismo trabajo. Antes de la pandemia las mujeres dedicaban el doble de tiempo que los hombres al trabajo doméstico no remunerado. Estudios realizados por la UC, en colaboración con ONU Mujeres, muestran que para el mes de Julio 2020 las mujeres dedicaron 9 horas semanales más que los hombres a tareas domésticas y que dedicaron 11 horas semanales más que los hombres al cuidado de niños y niñas menores de 14 años.

Previno que cuando se puedan levantar datos post pandemia es posible que la brecha salarial se haya ampliado, ya que el aumento de la mujer en empleos precarios o informales tiene un impacto directo en la materia que hoy se analiza y es por eso que resulta fundamental avanzar en una normativa que en la práctica no sea “letra muerta”, lo que requiere un presupuesto y una fiscalización adecuados.

A nivel mundial, la brecha salarial de género es del 16%, lo que significa que las trabajadoras ganan en promedio el 84% de lo que ganan los hombres. En Chile las mujeres ganan, en promedio, un 27% menos que los hombres y la mayor brecha de ingresos se produce en grupo de personas de 30 a 54 años, 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 condición. Las brechas varían entre: edad, raza, etnia, estado migratorio y otras categorías de desventajas; diferentes países y dentro de los países; entre los sectores público y privado; y entre los diferentes sectores de la economía.

Argumentó que la brecha salarial debe combatirse por varias razones, entre las que destacó: el respeto a los derechos de las mujeres trabajadoras; por productividad, ya que un mercado competitivo precisa de personas motivadas, con todas las personas desempeñándose a su nivel óptimo, con un salario proporcionado a su aportación de valor; para combatir la pobreza y la desigualdad, en tanto que los menores ingresos de las mujeres tienen impacto

en ellas mismas, con unas menores pensiones de jubilación, y en sus hijos e hijas, sobre todo en el caso de las madres solas. Mujeres pobres, más pobres, y hombres ricos, más ricos; y por armonía social, ya que una sociedad que otorga el mismo salario por un salario de igual valor es una sociedad que también distribuye equitativamente las labores de cuidado entre hombres y mujeres, que dispone de servicios públicos potentes y desarrollados, en donde las personas, mujeres y hombres, pueden desarrollar su vida personal y laboral de manera plena.

Especial énfasis puso en el Convenio 100 de la OIT, ratificado por Chile en el año 1971, en el que se introduce el concepto del valor del trabajo y el principio de igual remuneración por trabajos de igual valor.

A continuación, hizo referencia a la regulación comparada de otros países. En especial, comentó la situación de Noruega, que regula la igualdad de remuneración en la Ley de Igualdad de Género (Act relating to gender equality), del año 1978. Dicha normativa se aplica a todos los ámbitos de la sociedad, prohíbe en el ámbito de las relaciones laborales un tratamiento diferenciado en cuanto a remuneraciones y condiciones de trabajo (sección 17) y dispone que hombres y mujeres, en la misma empresa, deban recibir igual remuneración y mecanismo de pago, por el mismo trabajo o por uno de igual valor (sección 21).

Por su parte, en Nueva Zelanda la igualdad de remuneraciones entre hombres y mujeres se encuentra contenida en la Ley de Igualdad de Remuneración (Equal Pay Act, del año 1972), que exige que hombres y mujeres, que realizan un trabajo que requiera la misma, o sustancialmente similar, habilidad, esfuerzo, responsabilidad y condiciones de trabajo, se pague igual. Establece que cualquier instrumento normativo neozelandés, que establezca una diferencia en los montos de las remuneraciones entre hombres y mujeres deberá ser modificado para cumplir con los criterios de igual remuneración (sección 4).

En Colombia, la actual ley Nº 1.496, del año 2011, tiene por objeto garantizar la igualdad salarial y cualquier forma de retribución laboral entre hombres o mujeres, y fijar mecanismos para que dicha igualdad sea real y efectiva, tanto en el sector público como en el privado, erradicando cualquier discriminación. La ley prevé la obligación del empleador de establecer un registro del perfil y asignación de cargos por sexo, funciones y remuneración, obliga al Ministerio del Trabajo a que, mediante auditorías aleatorias a las empresas, y a partir de muestras representativas por sectores económicos, verifique las prácticas de la empresa en igualdad salarial, y obliga al Gobierno a presentar al Congreso, al inicio de cada legislatura, un informe sobre la situación comparativa de las condiciones de empleo, remuneración y formación de mujeres y hombres en el mercado laboral.

También se refirió a distintos países que han introducido el concepto de igualdad salarial en la Constitución, entre ellos, Ecuador, Argentina, Bolivia, República Dominicana, Brasil, México, Panamá, Finlandia.

Hizo mención a los distintos proyectos que ONU Mujeres se encuentra desarrollando para promover la igualdad de género a todo nivel y para lograr un trabajo decente para todas las mujeres, con igual remuneración por trabajo de igual valor.

Comentó que forman parte de una coalición pro equidad de género para la reducción de la brecha salarial, junto a la OIT y a la OCDE, y que han desarrollado una herramienta gratuita de autodiagnóstico para apoyar a las empresas y organizaciones a evaluar si se está respetando el principio de igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor, en línea con lo establecido por el Convenio 100 de la OIT.

Sobre la actual ley, respondió a las diputadas presentes que no resulta efectiva porque deja a la empresa la obligación de iniciar una investigación a requerimiento de la afectada, que no lo va a hacer por miedo a represalias o a perder su trabajo. Es por ello que la consideración de la implementación de la normativa resulta fundamental al momento de legislar esta materia, como también su fiscalización, debiendo fortalecerse el rol de la Dirección del Trabajo y de los Sindicatos.

4) La Vicepresidenta de la Mujer de la Central Unitaria de Trabajadores, CUT, señora **Julia Requena**, manifestó que el tema de la igualdad de remuneraciones entre hombres y mujeres es un asunto de derechos humanos para los trabajadores y resulta fundamental su expresión como tal en el ámbito de la justa retribución del trabajo, considerando el valor de éste sin consideración de género.

Hace unos años, la Encuesta de Caracterización Socioeconómica Nacional, Casen, daba cuenta de un avance de la mujer en el mundo laboral y de una tasa de participación de un 58,3%, situación que ha sufrido un enorme retroceso producto de la pandemia, con alrededor de 92.000 mujeres que están fuera de sus puestos de trabajo.

Comentó que, producto de lo anterior, han solicitado a la Ministra de la Mujer y Equidad de Género la creación de nuevos empleos para las mujeres a lo largo de todo Chile, por lo que cobra aún más relevancia la problemática que abordan las mociones en estudio.

Procedió a efectuar observaciones a las propuestas en tabla. En esa línea, sostuvo que la ley debe garantizar igual remuneración en trabajos de igual valor, sea que lo realicen hombres o mujeres. Las mujeres deben tener la posibilidad de capacitarse y acceder a la promoción. Algunos métodos objetivos de evaluación de empleo son la mejor forma de determinar el valor del trabajo que se realiza. La clarificación y tipificación de funciones en los cargos públicos y privados.

Propuso la creación de un órgano técnico bipartito, con participación de los representantes de los trabajadores, preparado para hacerse cargo de realizar el cumplimiento por parte de la empresa de sus obligaciones, con acceso a la información remuneracional y contable, para develar incumplimientos o errores en las medidas que debieren haberse adoptado. Hizo ver la importancia de una instancia como la que se propone, que permitirá relevar el rol sindical de protección de los derechos de los trabajadores y solucionar los problemas antes de su judicialización. Por lo mismo, no se debe perseguir inmediatamente la sanción sino el cambio de la conducta, a menos que la misma sea reiterada.

También, solicitó dotar de más atribuciones a la Dirección Nacional del Trabajo, potenciando su rol fiscalizador, ya que eso generará una protección más eficiente del empleo de la trabajadora discriminada, antes que se judicialice y, en todo caso, le entregará elementos de prueba objetivos en caso que deba demandar.

El principio de igualdad de remuneraciones entre hombres y mujeres es un imperativo de justicia social y forma parte de la lucha en contra de las desigualdades que persisten y afectan a la sociedad.

Consultada respondió que las dificultades que las mujeres enfrentan en el ámbito laboral, desde la contratación, obedecen a una carga cultural que se debe cambiar a través de la educación y de la capacitación. Las estadísticas demuestran que las mujeres, a pesar de cargar con las tareas de cuidado y del hogar, son mejores trabajadoras que los hombres y más responsables, desmitificando lo que históricamente se les ha querido atribuir para evitar su contratación.

5) La abogada y profesora de Derecho Laboral, Secretaria General de la Universidad de Valparaíso, señora **Daniela Marzi**, manifestó que las mociones refundidas abordan una de las tantas discriminaciones que sufren las mujeres en el ámbito laboral y en su exposición tratará de aportar herramientas que permitan hacer eficientes dichas propuestas e identificar cuáles de ellas podrían resultar “letra muerta” y por qué.

Como primera idea, observó que las mociones repiten una fórmula fracasada, de muy común aplicación pero que produce muy pocos efectos correctores de la discriminación, y que consiste en tratar el problema de la brecha salarial como una cuestión de arbitrariedad. La no arbitrariedad implica un criterio mucho más flexible y menos exigente que el de los demás derechos fundamentales que se regulan bajo el criterio de la proporcionalidad. Este último criterio exige, ante una denuncia de discriminación, que el denunciado tenga que explicar plenamente la razonabilidad de su medida y no solamente su justificación. En cambio, la no arbitrariedad busca erradicar un capricho o la total falta de justificación. En esa línea argumental, afirmó que no hay ninguna razón para darle un tratamiento más flexible a la no discriminación salarial en relación a otros derechos fundamentales tutelados laboralmente.

Acotó que el artículo expresamente incorpora criterios muy amplios, como el de la productividad, que darían paso a una justificación y, en consecuencia, a erradicar la idea de la arbitrariedad. En la medida que se mantenga una norma que de tantas “puertas de salida” al juez será poco eficaz y mantendrá parámetros desmejorados para un derecho fundamental particular en relación a los demás.

Por otra parte, si bien es valorable que la norma contemple abrir la legitimación activa, es decir, que puedan denunciar otras personas distintas a la afectada, lo cierto es que a partir del año 2008 los sindicatos son legitimados activos para denunciar en causas de tutela laboral y no han cumplido ningún papel, por lo que nada puede hacer pensar que van a tener un rol protector distinto en esta materia. Lo anterior obedece a la realidad sindical de Chile, donde los sindicatos no son una figura común en las empresas y, en el problema particular de la discriminación salarial, es de común ocurrencia que sus socias se estén enfrentando a sus socios. En ese sentido, vislumbró que la norma no tendrá el impacto deseado.

Sugirió potenciar la facultad de fiscalización de la Dirección del Trabajo en la materia, que tiene las competencias técnicas para requerir información y desarrollar análisis de datos. Nuestro sistema participa de la idea de que los datos vinculados a las remuneraciones de los trabajadores son datos sensibles, de propiedad de la empresa, lo que resulta muy discutible por cuanto el contrato de trabajo es un instrumento intensamente fiscalizado en atención a su contenido. Además, fortalecer el rol de la Dirección en esta materia tiene la ventaja de quitar el peso a la afectada de enfrentarse a su empleador y generar una crisis laboral, ya que pasaría a ser parte de la función regular que realiza dicho organismo para garantizar el cumplimiento de la normativa laboral.

También se contempla la idea de negociar un Plan de Igualdad con los sindicatos para corregir la discriminación salarial, idea que fue incorporada en la reforma a la Ley N° 20.094, del año 2016, como un instrumento de negociación colectiva y que tampoco ha demostrado su eficacia, ya que no ha producido ninguna modificación en los contenidos negociadores. Entre las razones, destacó la técnica con la que se incorporan, ya que en los países en los que ha dado resultado el Plan de Igualdad se introduce como un instrumento complejo para corregir las distintas formas de discriminación, no solo la salarial, partiendo por la elaboración de un diagnóstico para evaluar la situación de la mujer en la empresa, que implica la entrega total de información. Dicho diagnóstico da paso a un Plan que incorpora las medidas que parecen conducentes para corregir las discriminaciones detectadas. Finalmente, contempla una etapa de control o evaluación.

Hizo presente que en el sector público también hay brecha salarial, aunque parezca inexplicable porque las remuneraciones son fijadas por ley, en aquellos componentes de la remuneración que responden a una idea de discrecionalidad, donde hay posibilidad de decidir se producen diferencias salariales, lo que refuerza la idea de que la entrega de información general de las remuneraciones no es suficiente como medida de control.

Si se acogiera el criterio de la proporcionalidad, a que hizo referencia al inicio de su intervención, resulta muy interesante la regla que se propone relativa a que se traslade la obligación de acreditar plenamente la razonabilidad de la medida al empleador si la brecha supera un 20%, lo que podría dar buenas perspectivas a un juicio de esta naturaleza.

Respondiendo a las consultas de las parlamentarias en orden a incorporar como elemento el valor del trabajo, reflexionó que si bien entiende la intención de la OIT, lo cierto es que el problema de fondo de la norma vigente no pasa por ahí sino por los elementos que desarrolló en su exposición, ya que en los pocos casos judiciales que ha habido los jueces no han exigido una comparación entre trabajos idénticos para resolver.

Dentro de las observaciones a las mociones, acotó que hay una frase que le pareció ininteligible, refiriéndose a aquella que señala “no importando que los servicios a comparar se presten para un empleador distinto”, y sugirió aclararla.

Además, recomendó incorporar expresamente la noción de discriminación indirecta, por cuanto permite también declarar discriminación en aquellos casos en apariencia neutrales pero que producen efectos discriminatorios, como por ejemplo, una asignación por alguna capacitación que

se hizo fuera del horario laboral, lo que tiene mayor dificultad de cumplimiento para una mujer.

Finalmente, sobre la norma que faculta al juez para corregir la discriminación que haya declarado, sugirió entregar dicha facultad a la Dirección del Trabajo, ya que las Cortes de Apelaciones han anulado las pocas sentencias en que los jueces han ordenado a la empresa una modificación de su estructura remuneracional, bajo el principio de que la sentencia sólo produce efecto entre las partes. La Dirección del Trabajo se encuentra en mejor posición para lograr el cambio cultural empresarial que las mociones buscan.

6) El abogado y profesor de Derecho Laboral de la Universidad Diego Portales, señor **José Luis Ugarte**, a modo de introducción, señaló que dividirá su exposición en una parte conceptual y otra instrumental.

Reflexionó que el principio de igual remuneración por igual trabajo es incuestionable y, por tanto, el verdadero debate debe darse en torno a analizar las razones de porqué la actual normativa ha fracasado y cómo puede asegurarse legalmente su cumplimiento.

En ese sentido, observó que el presente proyecto amplifica los vicios de la normativa actual, ya que mantiene un listado de condiciones abiertas o indeterminadas y, en consecuencia, previó su ineficacia. La eficacia de una norma requiere que sea lo más opaca posible, es decir, que no contemple dentro de sí misma las razones de su frustración o de su pérdida. La idea es que no tenga condiciones de salida o justificaciones que permitan, tanto a las empresas como a los aplicadores del derecho, dejar sin efecto el mandato.

Una norma opaca señalaría simplemente que “hombre y mujer que realizan la misma función deben percibir la misma remuneración”, cualquier agregado de condición de aplicación va transparentando la norma y, contrario a lo que se busca, dificultando su eficacia. Dicha redacción también permite a la empresa justificar la razonabilidad de la diferencia, pero la posibilidad no se contempla ex ante.

Además, la fórmula que se prevé en las mociones en estudios incorpora la idea de arbitrariedad, agravando lo antes dicho. Incluso, la jurisprudencia laboral de tutela ha ido abandonado esa idea, los jueces laborales ya no exigen que la distinción de trato sea arbitraria, bastando que esté fundado en una categoría de sospecha para ser calificado como discriminación y corresponderá al demandado justificar proporcionalmente la distinción. En todas las culturas jurídicas modernas comparadas, que son mucho más potentes que la nuestra en esta materia, la idea de arbitrariedad ya no juega un rol.

Desde el punto de vista instrumental, observó problemas mayores derivados de la poca eficacia de los derechos laborales en general producto, entre otras razones, de la poca fuerza sindical. Así, todo el resguardo de los derechos laborales y fundamentales al interior de la empresa queda en manos del trabajador o trabajadora afectada, volviéndolo en la práctica “letra muerta”. Ese escenario obliga a necesitar un órgano externo encargado de velar por el cumplimiento de la normativa laboral, a saber, la Dirección del Trabajo, que, a su vez, presenta serios problemas de fiscalización y eficacia.

Sin embargo, la Dirección del Trabajo sigue siendo mejor opción que la fórmula vigente, que las mociones mantienen, y que dice relación con la vía judicial a través de la acción de tutela laboral. La acción de tutela es una muy buena herramienta frente al despido, pero no se ha mostrado eficiente mientras se mantiene vigente la relación laboral. Por lo tanto, si el objetivo de las mociones es que el empleador corrija su conducta durante la relación laboral, la acción de tutela no es la vía.

Para lograr el cumplimiento del principio de igualdad salarial durante la relación laboral se debe potenciar el rol de la Dirección del Trabajo, para que fiscalice y sancione con multa directamente al empleador en caso de constatar una infracción, fórmula de común aplicación en el ámbito laboral. El empleador siempre podrá recurrir a tribunales para cuestionar la legalidad de la multa o su cuantía. La solución referida no inhibe la acción de tutela, ya que son perfectamente compatibles, estableciéndose dos frentes jurídicos para enfrentar esta problemática.

Finalmente, sugirió explorar una vía que obligara a incorporar este principio en la negociación colectiva, es decir, que las empresas y los trabajadores que negocian colectivamente tuvieran como materia obligatoria de negociación un Plan de Igualdad en materia salarial. Lo anterior permitiría que todas las empresas en las que hay negociación colectiva se hagan cargo de esta materia y, al mismo tiempo, les impondría a los sindicatos, que no tienen este asunto como demanda central, el deber de ajustar sus prácticas y pretensiones.

Respondiendo a las consultas de las parlamentarias, aclaró que no se le estarían entregando nuevas facultades a la Dirección del Trabajo y sólo bastaría explicitarlas para esta materia en particular.

Reiteró que si se siguen creando leyes laborales que sólo reenvíen al procedimiento de tutela cuando haya problemas con los derechos fundamentales, seguirá pasando que durante la relación laboral no se pueda hacer nada, ya que la

máxima del derecho laboral es que el trabajador demanda cuando se termina la relación laboral y no antes para no perder el empleo.

Por otra parte, manifestó que la idea de valor del trabajo, que las mociones agregan, complejiza y enreda la aplicación y eficacia del principio que se quiere garantizar. La OIT hace recomendaciones genéricas que no tienen en cuenta la tradición jurídica local. Una cosa es el valor social del trabajo, en el que todos pueden coincidir, pero otra cosa es determinar el valor del trabajo desde un punto de vista operativo para restringir conductas empresariales, lo que resulta muy complejo. Tan complejo es, que la moción debe enumerar los componentes del valor para explicarlo, lo que se transforma en vías de salida a la eficacia de la norma. En ese sentido, sugirió eliminar la referencia al valor, no porque el trabajo no lo tenga, sino porque va a entorpecer su cumplimiento.

Reiteró que la norma del año 2009 fracasó por la misma fórmula que se propone ahora, ya que los operadores del sistema no leen en ella una regla precisa que pueda ser aplicada con cierto grado de objetividad.

7) La Directora del Departamento de Calidad del Trabajo de la Organización Internacional del Trabajo, OIT, señora **Manuela Tomei**, manifestó que su exposición se centrará en dar a conocer las buenas prácticas internacionales relacionadas con la aplicación efectiva del principio de igual remuneración por trabajo de igual valor que, si bien constituye un reto para muchos países, no se trata de una misión imposible.

En cuanto a la definición del principio en derecho comparado, explicó que en las jurisdicciones en las que se menciona explícitamente este concepto las leyes han buscado clarificarlo para que los jueces y autoridades fiscalizadoras puedan detectar con mayor facilidad las diferencias salariales. En España, por ejemplo, se establece que un trabajo es de igual valor cuando “la naturaleza de las funciones o tareas encomendadas, las condiciones profesionales o de formación, que son exigidas para su ejercicio y las condiciones laborales en que dichas actividades se llevan a cabo, sean equivalentes”. Por su parte, en Portugal, se define trabajo de igual valor como “aquel que corresponde a un conjunto de funciones que se consideran equivalentes en función de las calificaciones o experiencias exigidas, las responsabilidades atribuidas, el esfuerzo físico y psíquico y las condiciones en que el trabajo es efectuado.

Respecto a cómo comparar y evaluar puestos de trabajo, precisó que la evaluación de un puesto de trabajo se centra en el valor del mismo y no en las características o rendimiento de las personas que lo desempeñan. Debe considerarse el tipo de conocimiento que está asociado a ese puesto de trabajo

para que la persona que lo ocupe pueda desempeñar las tareas asociadas de manera satisfactoria.

La legislación debe hacer hincapié en la necesidad de que la evaluación de los puestos de trabajo sea objetiva y prohíba de forma explícita métodos y procedimientos de evaluación que puedan ser discriminatorios, que tengan sesgo de género.

En diversos países cuyas leyes consagran el referido principio instituciones públicas especializadas han elaborado guías para facilitar la evaluación de los puestos de trabajo, con miras a lograr la aplicación efectiva del mismo. En alguno de ellos, se han desarrollado algoritmos o softwares de auto evaluación para las empresas que permiten medir, de forma voluntaria, la brecha salarial, identificar cuáles son los factores que la explican y detectar la parte de la brecha que se debe a discriminación salarial.

Igualmente importante es que la ley proteja a los trabajadores ante posibles represalias, como despidos, cuando presenten quejas o actúen como testigos. También, debe precisar las vías de recursos a las que los trabajadores que podrían haber sido objeto de discriminación salarial pueden tener acceso. Ahora, si la carga de la prueba recae en el demandante, es decir, en el trabajador, es mucho más difícil que recurra a la vía judicial, ya que a menudo no tiene acceso a toda la información necesaria para probar la discriminación, lo que explica el bajo número de quejas por esta materia.

Es por ello que algunos países han modificado sus legislaciones para trasladar la carga de la prueba al empleador, ya sea de forma total o parcial. Estas leyes se denominan proactivas porque exigen que las empresas y las organizaciones examinen periódicamente sus prácticas de remuneración y que tomen medidas para identificar y eliminar la parte de brecha salarial que se debe a discriminación de género. El objetivo principal de estas leyes es prevenir y corregir las diferencias salariales discriminatorias y no esperar a que el trabajador presente un reclamo para tomar cartas en el asunto.

También, alrededor de 16 países han introducido en los últimos años legislaciones para aumentar la transparencia salarial, respondiendo al objetivo de poner a disposición información sobre el tamaño de la brecha, los diferentes componentes remuneracionales, lo que ha permitido identificar si la brecha es importante y visibilizar si hay o no un problema.

Las leyes de transparencia salarial no se limitan a exigir a las empresas públicas y privadas visibilizar su situación remuneracional sino que contemplan auditorias salariales que tienen por objeto determinar cuáles son las causas y, al

desglosar cuales son los factores subyacentes a la discriminación salarial, permite determinar en qué parte de la brecha se deben hacer los ajustes para corregir y eliminar la discriminación.

Los ajustes salariales pueden realizarse de diferentes maneras, a través de la negociación colectiva o planes de reajuste gradual en un determinado periodo de tiempo o con fondos asignados especialmente con ese fin.

En cuanto a cómo promover la igualdad salarial entre hombres y mujeres, mencionó que Suiza exige a las empresas adjudicatarias de una licitación pública demostrar que tanto ellas como sus empresas contratistas cumplen con el principio de igualdad salarial. Para ello deben cumplir con una auditoria salarial y presentar los resultados a la Comisión Federal correspondiente. Si existe una brecha salarial discriminatoria superior a un 5% se pide a la empresa que la corrija. Si no la corrige el Estado puede denunciarla o impedirle una próxima licitación.

Otros países han establecido que las empresas con más de 25 trabajadores deben obtener una certificación de igualdad salarial por parte de auditores acreditados por el Estado. Las empresas pueden utilizar el método de evaluación de los puestos de trabajo que consideren más adecuados.

En España se prevé el establecimiento de un Registro Salarial de todas las empresas, que contiene información sobre la media aritmética de lo percibido en concepto de salario de base y complementos, desglosados por sexo para cada grupo profesional o puesto de trabajo. En el caso de empresas con más de 50 trabajadores debe contener, además, información sobre trabajos de igual valor y proporcionar las razones que motiven la diferencia de sobre un 25%. También se prevé una auditoria salarial con el objeto de comprobar si el sistema retributivo de la empresa cumple con la aplicación del principio de igualdad.

Enfatizó que la aplicación del principio es una tarea compleja pero posible y también deseable, porque tiene una serie de beneficios, no solamente para las mujeres cuyo trabajo es subvalorado sino también porque mejora la productividad de las empresas. Para que se produzca, es necesario tener marcos normativos adecuados y hacer una inversión importante en el desarrollo de herramientas de capacitación tanto para las empresas como para las autoridades de fiscalización y los trabajadores y sus representantes. En todo caso, el diálogo y la cooperación entre el empleador y los representantes de los trabajadores es fundamental, ya que se trata de un objetivo que solo puede lograrse en la medida que haya un compromiso por parte de todos aquellos que se encuentran involucrados.

Consultada sobre el mecanismo de valorización del trabajo más eficiente respondió que si bien los países han optado por modelos diferentes encuentran consenso en la inversión de la carga de la prueba al empleador.

Destacó el modelo aplicado en la provincia de Québec para empresas con 100 o más empleados. Se estableció la obligación de crear una Comisión de Igualdad Salarial que tiene la responsabilidad de llevar a cabo el análisis de los diferentes grupos ocupacionales, identificar cuáles son las respectivas responsabilidades, condiciones de trabajo y conocimientos asociados, calcular cuál es la brecha de género e identificar aquellos puestos que pueden ser considerados de igual valor, a través de un sistema de puntuación.

Por otra parte, aclaró que la discriminación es por definición arbitraria. Se puede hacer una diferencia entre discriminación directa e indirecta, última que es menos fácil de detectar porque no hace distinciones sobre la base del género. Mencionó como ejemplo la asignación familiar, que en algunas legislaciones sólo se paga al hombre, ya que se considera el jefe del hogar, aun cuando en la práctica sea la mujer. Las auditorias salariales permiten identificar las causas o factores que explican la diferencia salarial, entre las que puede haber discriminación indirecta.

Calcular el valor del trabajo supone la comparación entre puestos de trabajo diferentes, se trata precisamente de comparar manzanas con naranjas a través de métodos de evaluación analíticos objetivos que consisten en la descomposición de todos los puestos de trabajo en cuatro factores, atribuyéndoles un valor distinto a cada componente según el puesto de trabajo de que se trate. El puntaje final de cada uno de los puestos de trabajo determinará cuáles son de igual valor.

Sobre la fórmula para establecer la discriminación salarial en base a porcentajes, explicó que cada país ha definido su propio porcentaje y mecanismos complementarios para constatar la brecha y corregirla. No hay un modelo único o receta universal. Así, Suecia lo ha establecido sobre un 3%, España sobre un 25%. Resulta fundamental que el mecanismo de identificación de la brecha sea sencillo, en cuanto a datos y tiempo requerido, que las herramientas que se pongan a disposición de las empresas les permitan fácilmente cumplir con la legislación y con el principio que se resguarda.

8) La Oficial de Programación de la OIT, señora **Patricia Roa**, sobre la realidad de Chile, recordó que en 2018, fruto de un acuerdo entre el Gobierno y la mesa del sector público, se acordó la realización de un piloto para la disminución de la brecha salarial en el Instituto de Seguridad Laboral, que puede ser una buena referencia para la Comisión.

Comentó que la mesa de trabajo se constituyó en base a una paritaria, esto es, los directivos del servicio más los dirigentes representantes de las asociaciones de funcionarios, quienes trabajaron durante un año y definieron una metodología. Relevó que el trabajo se haya realizado con la participación de los trabajadores y sus representantes, ya que una vez identificada la brecha ésta debe abordarse y resulta fundamental acordar un mecanismo de acción para resolverlo idealmente al interior de la empresa y no en una etapa posterior, administrativa o judicial.

Dicha metodología identificó 4 componentes para tipificar el puesto de trabajo: competencias (educación y experiencia, competencias interpersonales, capacidad de razonamiento y análisis), esfuerzo (físico y mental), responsabilidades (en coordinación y planificación, por otras personas, en información y finanzas, por recursos materiales y programáticos) y condiciones de trabajo (psicosociales asociadas al cargo, riesgo de lesión o de enfermedad ocupacional).

9) La Subsecretaria del Ministerio de la Mujer y Equidad de Género, señora **María José Abud**, coincidió en que no hay una única fórmula de enfrentar el desafío de lograr la equidad salarial entre hombres y mujeres, lo importante es que sea eficaz para que la consagración del principio no sea “letra muerta”.

Los indicadores de brecha salarial que habitualmente analizan son dos: INE, que alcanza a un 28%, y Superintendencia de Pensiones, que arroja un 13,2%. Lo difícil es identificar qué parte de la brecha es discriminatoria por género, considerando otros factores como las áreas de trabajo mayoritariamente realizadas por mujeres y cuál es la remuneración promedio de dichas áreas, que también impactan la cifra final de diferencia.

Sobre las mociones refundidas, manifestó la total disposición del Ministerio para avanzar en su tramitación, una vez que se defina de manera conjunta los aspectos técnicos del mecanismo idóneo para garantizar el cumplimiento efectivo del principio, ya que cada una de las mociones presenta diferentes modelos para lograr dicho objetivo, ofreciendo la conformación de una mesa de trabajo.

Comentó que el Ministerio ha avanzado en establecer que las empresas que reportan a la Comisión para el Mercado Financiero también lo hagan respecto a la brecha salarial, y de los resultados obtenidos han podido constatar la necesidad de determinar una metodología objetiva, sencilla y única que sea de fácil aplicación por parte de las empresas.

Se refirió a los buenos resultados que ha tenido la implementación de la NCh 3262:2012 sobre Gestión de Igualdad e Género y Conciliación de la Vida Laboral, Familiar y Personal, en aquellas empresas y organizaciones que se han acogido a ella de manera voluntaria, incluso con la conformación de Comités para estudiar y visibilizar la brecha salarial existente. Recomendó invitar a alguna de estas empresas al debate, para nutrirlo con sus experiencias en el desafío de dar cumplimiento al principio de igual remuneración por trabajos de igual valor.

También sugirió establecer incentivos a las empresas que generen buenas prácticas en la materia, como otorgarles una certificación o sello.

****

VOTACIÓN GENERAL

Sometido a votación general el proyecto de ley, originado en las mociones refundidas correspondientes a los boletines N^{os} 10.576-13, 12.719-13 y 14.139-34. fue **aprobado por la unanimidad** de las parlamentarias presentes (9-0-0).

Votaron a favor las diputadas Maite Orsini (Presidenta), Karol Cariola, Maya Fernández, Marcela Hernando, María José Hoffmann, Erika Olivera, Ximena Ossandón, Joanna Pérez y Camila Rojas.

****

DISCUSIÓN PARTICULAR

Las diputadas **Karol Cariola** y **Gael Yeomans** presentaron la siguiente indicación sustitutiva a los boletines refundidos N^{os} 10.576-13, 12.719-13 y 14.139-34:

“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 o función.

El empleador debe fijar estructuras y escalas de remuneración a partir del análisis de los empleos, sus descripciones, evaluando cada uno ellos con el método analítico de evaluación de puestos de trabajo que fije la Dirección de Trabajo.

Excepcionalmente, no se considerarán discriminaciones las diferencias objetivas en las remuneraciones, cuando el empleador demuestre que se fundan en las calificaciones del o la trabajadora.

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.

La Inspección del Trabajo en ejercicio de sus funciones y atribuciones, de oficio o a solicitud de parte, fiscalizará anualmente el cumplimiento del principio de igualdad de remuneraciones en las empresas de su territorio jurisdiccional.

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.

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: Incorpórese el siguiente artículo 62 ter, nuevo, en el Código del Trabajo:

“ Artículo 62 ter. - A fin de garantizar el cumplimiento del principio de igualdad de remuneraciones entre hombres y mujeres contemplado en el artículo anterior, las empresas deberán cada año realizar una evaluación analítica de los puestos de trabajos.

Las empresas que cuenten con más de 50 trabajadores deberán conformar un comité de evaluación de empleo compuesto por igual número de mujeres y hombres.

El resultado de la evaluación analítica servirá de base para la elaboración de un plan de igualdad de remuneraciones que será materia de la negociación colectiva con la organización sindical constituida en la empresa. Este plan debe incluir un análisis del número de mujeres y hombres trabajadores, las respectivas jerarquías, cargos o funciones, la remuneración recibida por hombres y mujeres, así como fijar medidas para resolver las brechas de remuneración existentes y revisar su impacto.

Asimismo, una vez alcanzado el plan de igualdad de remuneración dentro de los 30 días siguientes será enviado por el empleador a la Dirección del Trabajo.

A su vez, la Dirección del Trabajo en el ámbito de sus atribuciones deberá:

a) Fijar una guía de evaluación de puestos de trabajos que permita aplicar a cada empleador un método analítico de evaluación.

b) Establecer parámetros y/o directrices proporcionando asistencia técnica para la elaboración de planes de igualdad de remuneraciones.

c) Elaborar un reglamento que determine la forma para el envío de la información que deben entregar las empresas conforme al inciso anterior.

d) Emitir opinión acerca de la existencia de discriminación salarial por razón de sexo, a solicitud del trabajador o sindicato.

e) Hacer pública la información sobre la brecha remuneracional entre hombres y mujeres por empresa o por sector industrial, sin revelar información ni datos privados de los trabajadores.”.

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

Artículo Cuarto: 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:

“7.- 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.”.”.

La Presidenta de la Fundación ChileMujeres, señora **Francisca Jünemann**, hizo presente las siguientes observaciones a la indicación sustitutiva presentada:

1) Sugirió extender el principio de igualdad salarial consagrado en el inciso primero del artículo 62bis del Código del Trabajo,

incorporando los criterios de igual valor y responsabilidad, considerando la remuneración fija como la variable.

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

3) No resulta conveniente considerar como discriminación salarial aquellas diferencias salariales que excedan en un 10% la remuneración entre hombres y mujeres, ya que las empresas que reportan a la Comisión del Mercado Financiero 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 Equidad de Género, en colaboración con ChileMujeres, publicado en marzo 2021, ya que se podría entender que se está legitimando esa diferencia.

4) Resulta 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.

Teniendo en cuenta lo señalado, sugirió las siguientes modificaciones al texto refundido:

1.- Reemplazar el inciso primero del artículo 62 bis por el siguiente: “El empleador o la empleadora deberán pagar el mismo salario por trabajos del mismo valor o que impliquen las mismas funciones o responsabilidades”. Desde una perspectiva de género, sugirió incorporar el término “empleadora” en todo el texto del proyecto.

2.- Consagrar la igualdad salarial entre personas que realizan trabajos de un mismo valor, función o responsabilidad, no sólo entre hombres y mujeres, ya que la inequidad salarial también se produce entre mujeres o entre hombres, especialmente como castigo por el ejercicio de derechos maternales o de corresponsabilidad parental.

3.- Modificar el inciso tercero del artículo 62bis, expresando en términos positivos lo que constituye discriminación salarial. 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".

4.- Incorporar como mecanismo de reparación obligación de pagar las diferencias de remuneraciones durante todo el tiempo en que se haya probado la inequidad salarial.

5.- Eliminar el inciso cuarto del artículo 62 bis, para que no se entienda que se está legitimando una brecha salarial de hasta un 10%.

Las **diputadas presentes,** señoras Maite Orsini, Maya Fernández, Marcela Hernando, Erika Olivera, Ximena Ossandón, Joanna Pérez, Camila Rojas y Patricia Rubio, patrocinaron transversalmente la indicación sustitutiva presentada por las diputadas Cariola y Yeomans pero coincidieron en la necesidad de incorporar a la misma algunas de las sugerencias planteadas por la Presidenta de Chile Mujeres.

Así, acordaron incorporar en el inciso primero del artículo 62 bis que el principio de igualdad de remuneraciones entre hombres y mujeres debe aplicarse también respecto a trabajos a los que se le atribuya una misma responsabilidad, sumándolo a los criterios de valor o función de la norma original.

Además, coincidieron en la necesidad de modificar el inciso cuarto del mismo artículo, en el siguiente sentido:

"Con todo, salvo que el empleador pruebe lo contrario, se considerará como discriminación salarial aquellas diferencias de salario entre hombres y mujeres, que no se justifiquen de acuerdo a lo señalado en el inciso segundo.", eliminando la determinación de discriminación salarial basada en porcentajes. Se mantiene la inversión de la carga de la prueba a favor de la trabajadora, debiendo probar el empleador o la empleadora que la diferencia salarial se encuentra justificada de conformidad al método analítico de evaluación de puestos de trabajo que fije la Dirección de Trabajo. Con todo, debe entenderse que cualquier diferencia que no pueda ser justificada por el empleador se considerará discriminatoria.

Argumentaron que la injusticia se genera desde el 1% de diferencia salarial si los trabajos son los mismos o tienen el mismo valor o responsabilidad. Legislar a favor de un porcentaje se puede interpretar como que se acepta dicha diferencia y no es el espíritu de las legisladoras.

Asimismo, decidieron explicitar en el inciso final de la misma disposición el mecanismo de reparación consistente en que el empleador o la

empleadora deba pagar retroactivamente a la trabajadora la diferencia salarial por todo el tiempo que se pruebe haber existido.

Por último, acogieron la sugerencia de modificar con perspectiva de género el lenguaje del proyecto, agregando a continuación de la palabra “empleador” la palabra “empleadora” en todas las partes en que aparece.

****

VOTACIÓN PARTICULAR

Sometida a votación a la indicación sustitutiva con todas las modificaciones recién explicadas, fue **aprobada por la unanimidad** de las diputadas presentes (9-0-0).

Votaron a favor las diputadas Maite Orsini (Presidenta), Karol Cariola, Maya Fernández, Marcela Hernando, Erika Olivera, Ximena Ossandón, Joanna Pérez, Camila Rojas y Patricia Rubio.

La diputada **Cariola** votó a favor y agradeció a la Comisión haberle dado una tramitación prioritaria, puesto que llevaba muchos años pendiente, así como el patrocinio transversal de la indicación sustitutiva.

Manifestó que se trata de un paso importante en la lucha que han venido dando las mujeres por la igualdad de condiciones y por una sociedad más justa.

La diputada **Rojas** votó a favor esperando celeridad en su tramitación y que se convierta en un mecanismo efectivo para acortar la brecha salarial entre hombres y mujeres.

La diputada **Orsini** (Presidenta) manifestó que, para que la reactivación económica también considere a las mujeres, para que la nueva economía sea morada y para terminar con las discriminaciones que acompañan a las mujeres desde la primera infancia hasta la vejez, por el sólo hecho de nacer mujer, vota a favor del presente proyecto de ley.

Agradeció a las parlamentarias integrantes por siempre anteponer a la mujer, más allá de las diferencias políticas de fondo.

****

Se designó informante a la diputada **Karol Cariola Oliva**.

****

VI.- TEXTO DEL PROYECTO DE LEY APROBADO POR LA COMISIÓN:

Por las razones señaladas y por las que expondrá oportunamente la Diputada Informante, esta Comisión recomienda aprobar el siguiente:

PROYECTO DE LEY

“Artículo único.- Modifícase el Código del Trabajo de la siguiente manera:

1. Reemplácese su artículo 62 bis por el siguiente:

“Artículo 62 bis.- El empleador o empleadora 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, función o responsabilidad.

El empleador o empleadora deberá fijar estructuras y escalas de remuneración a partir del análisis de los empleos, sus descripciones, evaluando cada uno ellos con el método analítico de evaluación de puestos de trabajo que fije la Dirección de Trabajo.

Excepcionalmente, no se considerarán discriminaciones las diferencias objetivas en las remuneraciones, cuando el empleador o empleadora demuestre que se fundan en las calificaciones del trabajador o la trabajadora.

Con todo, salvo que el empleador o empleadora pruebe lo contrario, se considerará como discriminación salarial aquellas diferencias de salario entre hombres y mujeres, que no se justifiquen de acuerdo a lo señalado en el inciso segundo.

La Inspección del Trabajo en ejercicio de sus funciones y atribuciones, de oficio o a solicitud de parte, fiscalizará anualmente el cumplimiento del principio de igualdad de remuneraciones en las empresas de su territorio jurisdiccional.

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 con lo establecido 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, incluyendo el pago de todas las diferencias de remuneraciones durante el periodo de tiempo en que no se haya justificado la diferencia salarial.”.

2. Incorpórase el siguiente artículo 62 ter:

“Artículo 62 ter.- Con el fin de garantizar el cumplimiento del principio de igualdad de remuneraciones entre hombres y mujeres contemplado en el artículo anterior, las empresas deberán cada año realizar una evaluación analítica de los puestos de trabajo.

Las empresas que cuenten con más de cincuenta trabajadores deberán conformar un comité de evaluación de empleo compuesto por igual número de mujeres y hombres.

El resultado de la evaluación analítica servirá de base para la elaboración de un plan de igualdad de remuneraciones que será materia de la negociación colectiva con la organización sindical constituida en la empresa. Este plan debe incluir un análisis del número de mujeres y hombres trabajadores, las respectivas jerarquías, cargos o funciones, la remuneración recibida por hombres y mujeres, así como fijar medidas para resolver las brechas de remuneración existentes y revisar su impacto.

Asimismo, una vez alcanzado el plan de igualdad de remuneración, dentro de los treinta días siguientes deberá ser enviado por el empleador a la Dirección del Trabajo.

La Dirección del Trabajo, en el ámbito de sus atribuciones, deberá:

a) Fijar una guía de evaluación de puestos de trabajos que permita aplicar a cada empleador un método analítico de evaluación.

b) Establecer parámetros y/o directrices proporcionando asistencia técnica para la elaboración de planes de igualdad de remuneraciones.

c) Elaborar un reglamento que determine la forma para el envío de la información que deben entregar las empresas conforme al inciso anterior.

d) Emitir opinión acerca de la existencia de discriminación salarial por razón de sexo, a solicitud del trabajador o sindicato.

e) Hacer pública la información sobre la brecha remuneracional entre hombres y mujeres por empresa o por sector industrial, sin revelar información ni datos privados de los trabajadores.

3. En su artículo 154, N° 6:

i. Sustitúyese la palabra “doscientos” por “cincuenta”.

ii. Tras el punto y coma, que pasa a ser punto y seguido, agrégase la siguiente oración: “El empleador o empleadora deberá remitir semestralmente dicho registro a la Dirección del Trabajo, siendo sancionado el incumplimiento de esta obligación con la prohibición de celebrar actos y contratos con el Estado y multa de 10 a 100 UTM.”.”.

****

Tratado y acordado, según consta en las actas correspondientes en sesiones de fechas 28 de abril y 3, 24 y 31 de mayo de 2021, con la asistencia de las diputadas Karol Cariola Oliva, Nora Cuevas Contreras, Maya Fernández Allende, Marcela Hernando Pérez, María José Hoffmann Opazo, Erika Olivera De La Fuente, Maite Orsini Pascal (Presidenta), Ximena Ossandón Irarrázabal, Joanna Pérez Olea, Camila Rojas Valderrama, Patricia Rubio Escobar y Virginia Troncoso Hellman.

Asistió también en su oportunidad la diputada señora Gael Yeomans Araya.

Sala de la Comisión, a 7 de junio de 2021.

CARLOS CÁMARA OYARZO
Abogado Secretario de la Comisión