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

Boletín N° 12719-13

ANTECEDENTES

Existen múltiples estudios, declaraciones y compromisos que hacen referencia a las implicancias positivas de la incorporación de la mujer en el mundo laboral[1][2].

El diagnóstico en Chile (49,1%), sin embargo, no es alentador. Según la OCDE[3], 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[4].

---

[1] "Mujeres en chile y mercado del trabajo. Participación laboral femenina y brechas salariales", (INE): https://www.ine.cl/docs/default-source/laborales/ene/publicaciones/mujeres-en-chile-y-mercado-del-trabajo---participaci%C3%B3n-laboral-femenina-y-brechas-salariales.pdf.

[2] "Para elevar productividad y mejorar bienestar de los chilenos urge una política que impulse una mayor Participación Laboral Femenina" (Comisión Nacional de la Productividad): http://www.comisiondeproductividad.cl/wp-content/uploads/2018/06/Comunicado-de-Prensa-Participaci%C3%B3n-Laboral-Femenina.pdf

[3] Estudios económicos OCDE Chile, febrero 2018: https://www.oecd.org/eco/surveys/Chile-2018-OECD-economic-sruvey-Spanish.pdf

[4] Ver Comisión para el mercado financiero: https://www.svs.cl/portal/estadisticas/606/articles-25749_recurso_1.pdf

Sin embargo, entre las injusticias que revelan estos indicadores, quisiera poner la atención en una cuya causa no es más que la más manifiesta arbitrariedad e irracionalidad. En efecto, esta injusticia dice relación con 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)[5], la brecha alcanza un 29,3%, siendo el ingreso medio de las mujeres $450.287 y el de los hombres $636.981.

Nuestra legislación en este aspecto ha sido claramente insuficiente. Es cierto que el artículo 62 bis, 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. Con todo, en la práctica, este principio y derecho no ha tenido la concreción que se esperaba a la hora de legislarlo.

El propio departamento de evaluación de la ley de esta Corporación hizo importantes recomendaciones el 2013 para mejorar la eficiencia práctica de este proyecto[6]. Esto se ha traducido en diferentes mociones, que buscan

[5] Ver en: https://www.ine.cl/estadisticas/ingresos-y-gastos/esi

[6] Ver en: http://www.evaluaciondelaley.cl/foro_ciudadano/site/artic/20130325/asocfile/20130325153119/informe_ley_nro_20348.pdf

recoger estas sugerencias, como la moción boletín Nº 9322-13 que se encuentra en segundo trámite constitucional y que, entre otras cosas, establece la voluntariedad del procedimiento previo de reclamación.

En la misma línea de buscar maneras de garantizar este principio de igualdad de remuneraciones y superar la discriminación denunciada, el proyecto de ley que ahora presentamos se orienta facilitar la labor de fiscalización a cargo de la Dirección del Trabajo.

Es sabido, y así lo demuestra el informe del departamento de evaluación de la Cámara de Diputados mencionado, que uno de los defectos de esta ley es su escasa aplicación, entre otras cosas, porque no resulta posible desplegar a la autoridad administrativa para fiscalizar todas las situaciones. Así, si apuntamos a mejorar este aspecto de regulación, avanzamos decididamente al cumplimiento del principio en cuestión.

OBJETIVO DEL PROYECTO

En concreto, 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.

Por otro lado, el proyecto le entrega la facultad a la Dirección del Trabajo de revelar los datos de brechas por empresa o por sector industrial con el fin de que la exposición pública (con reserva ciertamente de los datos de los trabajadores) presione también, aunque sea socialmente, para superar las injusticias si las hubiere.

En consecuencia, someto a vuestra consideración el siguiente:

PROYECTO DE LEY

ARTÍCULO ÚNICO: 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 informar una vez al año a la Dirección Nacional del Trabajo acerca del número de mujeres y hombres trabajadores por las respectivas jerarquías, cargos o funciones, así como las brechas salariales existentes en las mismas.

La Dirección del Trabajo podrá elaborar un reglamento que determine la forma y plazos para el envío de la información que deben entregar las empresas conforme al inciso anterior.

Asimismo, la Dirección del Trabajo podrá hacer pública la información sobre la brecha laboral entre hombres y

mujeres por empresa o por sector industrial, sin revelar información ni datos privados de los trabajadores”

XIMENA OSSANDÓN IRARRÁZABAL
Diputada de la República