Boletín N° 13.785-07

Proyecto de ley, iniciado en moción de los Honorables Senadores señor Quinteros y señoras Allende, Muñoz y Provoste, que establece medidas de transparencia para las empresas en materia de igualdad de remuneraciones entre hombres y mujeres.

Las diferencias estructurales que afectan a las mujeres hoy son múltiples y se expresan claramente en la desigualdad existente entre hombres y mujeres, en materia de la brecha salarial que afecta a las mujeres.

La Organización Internacional del Trabajo establece no solo la igualdad de remuneraciones, sino que declara que "los hombres y las mujeres deberían recibir no solo un salario igual o similar, sino también cuando llevan a cabo un trabajo completamente diferente pero que, de acuerdo con criterios objetivos es de igual valor. La igualdad de remuneración es un derecho humano reconocido al que tienen derecho todos los hombres y mujeres" (OIT 2013a)

Al entrar en el mercado laboral formal, el trabajo remunerado de las mujeres y su rol como trabajadoras tiende a considerarse como secundario o complementario de "ama de casa". Esto, a su vez repercute en la forma en que son remuneradas. Aunque tenga cualificaciones similares o mejores que los hombres, las competencias de las mujeres no se valoran del mismo modo que las de ellos, y su evolución profesional es más lenta (ONU Mujeres, 2017).

La Organización Internacional del Trabajo realizó un informe titulado "Las mujeres en el trabajo, tendencias 2016", el cual presenta los datos más recientes de las mujeres en el mercado laboral. En el informe se destaca que, a nivel mundial, las mujeres reciben un 23% menos de ingresos en relación con los hombres. Al ritmo actual, la brecha tardaría 70 años en cerrarse; en cambio, reducirla podría aumentar el PIB mundial en 1,5 billones de dólares[CITATION Uni19 \l 13322].

Es esta una problemática mundial, donde algunos países han avanzado muy poco para superarla -como nuestro país-, pero otros han dado pasos más sustantivos en esta materia y para ello, vale la pena revisar algunas experiencias.

El caso de Islandia. En este país, una ley publicada el 1 de enero de 2018, establece que es ilegal pagar más a un trabajador que a una trabajadora por el mismo trabajo y también prohíbe la discriminación salarial por razones de etnia, orientación sexual, religión y nacionalidad. La obligación rige tanto para empresas privadas, como para organismos públicos, siéndoles exigible, cuando tengan 25 o más trabajadores, demostrar que los hombres no ganan más que las mujeres, a través de una certificación o sello de igualdad salarial, que se obtiene a través de auditorías realizadas por entidades certificadoras especializadas. La misma ley establece que las empresas deben incluir en sus informes anuales un capítulo sobre la igualdad de remuneraciones, donde se dé cuenta de los avances y se comprometan a futuro

medidas para cerrar las brechas salariales que existan en la empresa u organismo público. A través de esta ley, Islandia – que cuenta con una alta tasa de sindicalización- esperaba cerrar completamente su brecha salarial hacia el año 2020.

El caso de Alemania. En una ley que entró en vigencia el 6 de enero del año 2018 se establece que, en las empresas con más de 200 trabajadores, las mujeres deben ganar el sueldo promedio de sus compañeros hombres en cargos similares, lo que se asegura a través de un procedimiento donde cualquier trabajadora puede solicitar conocer el sueldo promedio de sus compañeros hombres en el mismo cargo o uno similar. Es obligatorio para la empresa entregar la información y homologar la remuneración, de constatarse una brecha respecto del promedio. Asimismo, las empresas de más de 500 trabajadores están obligadas a presentar periódicamente reportes sobre igualdad de remuneraciones y sobre avances registrados en la materia.

El caso de Irlanda. Una legislación dictada en 1998 y perfeccionada el 2011 promueve que hombres, mujeres y transgéneros, tengan el mismo ingreso dentro del campo laboral, tanto en el sector público como privado. La legislación incentiva a empleadores a adoptar medidas de "acción positiva" que contribuyan a lograr este objetivo. A su vez, dan el derecho a los trabajadores para iniciar acciones judiciales o extrajudiciales en casos donde exista discriminación y/o brechas salariales entre hombre y mujeres. A través del "The equality authority" se promueve la investigación y sanción de casos donde se haya violado el principio de igualdad, prestando apoyo a las víctimas. Por su parte, el "The equality tribunal", es un órgano jurisdiccional que investiga y resuelve los casos.

El caso de Noruega. Este país cuenta con una ley que promueve y regula la igualdad de remuneración entre hombres y mujeres del año 1979. La ley señala que es responsabilidad del Estado promover la igualdad de género, prohibiendo discriminaciones directas e indirectas. En el ámbito laboral, los empleadores deben realizar acciones concretas en función del mismo objetivo, estableciendo que las mujeres y hombres de una misma empresa deben recibir igual remuneración por trabajo de igual valor. El estado noruego promovió para cumplir esta ley que las empresas establecieran sistemas de remuneraciones que consideran el valor del trabajo en cada cargo, trabajando los sesgos y con enfoque de género, con la finalidad de no incurrir en discriminaciones indirectas. Este trabajo sistemático y de larga data ha permitido que Noruega tenga una de las brechas de salarios más bajas del mundo.

El caso de Nueva Zelanda. También una ley de la década de los setenta (1972), establece que existirá discriminación cuando un empleador, en virtud del sexo del trabajador, remunera de forma distinta a dos trabajadores que realizan un mismo trabajo, en las mismas condiciones y con características de formación y calificaciones similares. Le ley define criterios para determinar si existe brecha. Estos criterios son diferentes para puestos de trabajo no feminizados y feminizados. Los tribunales laborales tienen la facultad para exigir el cumplimiento de la ley, y sancionar.

Asimismo, una serie de normas e iniciativas internacionales, como el Convenio 100 OIT sobre Igualdad de Remuneraciones de 1951, el Convenio 111 de la OIT sobre No

Discriminación en el Empleo y la Ocupación de 1958, la Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer / CEDAW de 1979, los Objetivos de Desarrollo Sostenible / OSD 2030 y la Iniciativa de la Coalición por la Igualdad de Remuneración, recientemente lanzada / EPIC de 2017, se hacen cargo de esta problemática que afecta a la mitad de la población mundial.

En el caso de Chile, las mujeres asalariadas reciben actualmente ingresos 23,9% menores a los de los hombres. Esta cifra oscila según ciclos económicos y puede elevarse en épocas de mayor auge de sectores económicos que cuentan con menor presencia laboral femenina, lo cual no nos puede dejar indiferentes.

Ahora bien, en el caso de Chile, la Ley N°20.348, que Resguarda el Derecho a la de Igualdad de Remuneraciones, a más de diez años de su entrada en vigor, no ha disminuido la brecha salarial entre hombres y mujeres. Si bien la normativa, establece que "el empleador deberá dar cumplimiento al principio de igualdad de remuneraciones entre hombres y mujeres que presten un mismo trabajo, no siendo consideradas arbitrarias las diferencias objetivas en las remuneraciones que se funden, entre otras razones, en las capacidades, calificaciones, idoneidad, responsabilidad o productividad", no ofrece una regulación destinada a asegurar que efectivamente se cumpla con el principio y ha sido criticada, además, por no reflejar adecuadamente el estándar internacional del derecho de igualdad de remuneración "por trabajo de igual valor", que involucra no solo a trabajos iguales o mismos trabajos, sino que también a trabajos distintos, pero de igual valor.

Entre los avances, cabe destacar una buena práctica recogida en nuestro ordenamiento es el indicador de brecha salarial de género establecido en la Norma de Carácter General N°386, de la Comisión para el Mercado Financiero, norma actualmente vigente para sociedades anónimas abiertas, pero que puede extenderse en su aplicación a otras empresas.

Por otro lado, el proyecto de ley, Boletín N°9.322-13, iniciado por moción de senadores, actualmente en segundo trámite en la Cámara de Diputados, de 2014, promueve mejoramientos a la ley N°20.348, con la finalidad de perfeccionar las normas de igualdad de remuneraciones y garantizar de mejor manera su eficacia práctica, proponiendo explicitar el principio de igualdad remuneratoria, no solo respecto de un mismo trabajo, sino que también en relación con trabajos comparables; consagrar que la igualdad salarial entre hombres y mujeres debe considerar todos los elementos que componen la retribución, por separado, y en su conjunto; explicitar la sanción a la discriminación indirecta en los sistemas remuneratorios y delimitar los supuestos en que las diferencias de remuneración no son discriminatorias, entre otros cambios.

En la misma línea del proyecto anterior, la idea matriz del presente proyecto es incorporar nuevos instrumentos, acorde a las mejores prácticas internacionales y nacionales, con el objeto de que, a través de una mayor transparencia en la información de remuneraciones de las empresas, se promueva una disminución de la brecha salarial entre hombres y mujeres.

Por lo anterior, venimos en presentar el siguiente

Proyecto de ley

Artículo Único: Modifíquese el Código del Trabajo en la forma siguiente.

1) Agréguese un artículo 62 ter, del siguiente tenor:

Artículo 62 ter. Para cumplir con el principio de igualdad de remuneraciones previsto en el artículo anterior, las empresas de más de doscientos trabajadores deberán publicar semestralmente un registro de las remuneraciones por cargo y desagregadas por género, el que deberá ser publicado en el sitio web si la empresa contara con él, y remitirlo a la Dirección del Trabajo por medios electrónicos con esa misma periodicidad. La información deberá publicarse innominadamente, pero permitiendo identificar el género de él o la trabajadora.

La infracción a la obligación señalada en el inciso anterior se sancionará con una multa de 100 a 1000 unidades tributarias mensuales. Asimismo, la empresa sancionada, mientras no subsane la infracción, no podrá contratar con la Administración del Estado, en los términos establecidos en la ley 19.886, de Bases sobre Contratos Administrativos de Suministros y Prestación de Servicios.

2) Agréguese un artículo 62 quáter, del siguiente tenor:

Artículo 62 quáter. Las empresas de 50 o más trabajadores deberán levantar anualmente el indicador de género de brecha salarial siguiente:

Nombre	**Fórmula de cálculo**	**Rango esperable**
Indicador brecha salarial	(Salario bruto promedio hora de las mujeres) / (salario bruto promedio hora de los hombres) para mismas categorías de funciones Salario bruto: asignaciones fijas y variables	Cercano a 1

Las empresas deberán definir medidas para alcanzar el rango esperable del indicador, en consulta con las organizaciones sindicales existentes en ella, y en caso de no existir, en consulta con el personal de una manera que resguarde la independencia de opiniones de este.