



Ley que resguarda el Derecho a la Igualdad en las Remuneraciones

***Ley 20.348**



Principio de igualdad de remuneraciones entre hombres y mujeres

- Fue reconocido por primera vez en un tratado internacional, en la parte octava del Tratado de Paz de Versalles, de fecha 28 de junio de 1919.
- Posteriormente, tuvo un especial reconocimiento en el Preámbulo del Tratado que constituyó la Organización Internacional del Trabajo en el año 1940 y de ahí en adelante ha sido reiteradamente reconocido en una serie de pactos y convenciones internacionales, entre los que destacan:
- La Declaración Universal de los Derechos Humanos, de fecha 10 de diciembre de 1948;
- El Convenio N° 100 de la Organización Internacional del Trabajo, de fecha 29 de junio de 1951, y
- El Pacto de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, de fecha 19 de diciembre de 1966.

Discriminación en cifras

- Según estudio de Eduardo Caamaño Rojo: LA TUTELA DEL DERECHO A LA NO DISCRIMINACIÓN POR RAZONES DE SEXO DURANTE LA VIGENCIA DE LA RELACIÓN LABORAL, se advierte que las mujeres perciben, en promedio, un 75,1% del ingreso de los hombres.
- Según la encuesta de remuneraciones y costos de la mano de obra del Instituto Nacional de Estadísticas (INE) al año 2001, la diferencia de remuneraciones entre hombres y mujeres alcanza al 31,1%, es decir, por cada \$ 1.000 que gana un hombre, una mujer gana \$ 689 por igual trabajo, lo que es a todas luces injustificado. La encuesta refleja, asimismo, que en algunos sectores de la economía, la relación de porcentaje de ingreso es menor, como ocurre en el comercio y los servicios de utilidad pública en que sólo llega a un 55,2% y 61,5%, respectivamente.

Participación laboral y escolaridad

- La tasa de participación femenina en el mundo laboral crece sostenidamente, pero persisten problemas discriminatorios pese que las mujeres representan cerca del 45% de los trabajadores en el comercio y el **49%** en el ámbito profesional y técnico.
- La razón principal de la disparidad de ingresos estaría provocada por el inferior capital humano de la mujer y las trayectorias intermitentes de su carrera profesional, sin embargo, la disparidad de género en la educación se reduce y en muchos casos la escolaridad de mujeres supera la de los hombres.

Justificaciones para la discriminación

- Informe de la OIT estima como factor determinante de las desigualdades de remuneración por razón de sexo, la restricción o la prohibición legal (en algunos países) de que la mujer trabaje en horas extraordinarias o con horario nocturno.
- Otro factor está relacionado con la idea que la contratación de mujeres implica un costo alto.
- En estos costos –de acuerdo con el estudio- se incluyen:
 - las prestaciones de protección de la maternidad;
 - el ausentismo supuestamente mayor de las mujeres;
 - su menor disposición para trabajar horas extra;
 - su compromiso e interés menores para con el trabajo y
 - una movilidad más restringida en relación con la de los hombres.
- Sin embargo en una visión más allá de estos argumentos, el estudio indica que la discriminación de la mujer en el ámbito laboral pasa asimismo por una “falta general de comprensión de la diferencia entre los conceptos igual remuneración por trabajos iguales o similares, e igual remuneración por trabajos de igual valor”.

Convenio 111 de la OIT

Sobre la discriminación en el empleo y ocupación, de fecha 25 de junio de 1958, ratificado por Chile con fecha 20 de septiembre de 1971, especifica la noción de discriminación en el desarrollo de un trabajo subordinado, señalando en su artículo 1 que ésta comprende:

“a) cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, **sexo**, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación;

b) cualquier otra distinción, exclusión o preferencia que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo u ocupación, que podrá ser especificada por el miembro interesado previa consulta con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores, cuando dichas organizaciones existan, y con otros organismos apropiados”.

Principio de no discriminación en la constitución

- **Constitución de la República de Chile:**
 - **Art. 1** “las personas nacen libres e iguales en dignidad y derechos.” “...deber del Estado de promover la integración armónica de todos los sectores de la Nación y asegurar el derecho de las personas a participar con igualdad de oportunidades en la vida nacional.”
 - **Art. 19** n° 2 “La igualdad ante la ley. En Chile no hay persona ni grupos privilegiados, no hay esclavos y el que pise su territorio queda libre. Hombres y mujeres son iguales ante la ley (inciso 1). Ni la ley ni autoridad alguna podrán establecer diferencias arbitrarias (inciso 2)”.
- **Constitución liberal.**

Principio de no discriminación en la constitución II

- **Art. 19 n° 16** “La libertad de trabajo y su protección. Toda persona tiene derecho a la libre contratación y a la libre elección del trabajo con una justa remuneración. Se prohíbe cualquiera discriminación que no se base en la capacidad o idoneidad personal, sin perjuicio de que la ley pueda exigir la nacionalidad chilena o límites de edad para determinados casos”.
- ***Prohibición de discriminación y libertad de trabajo***

Principio de no discriminación en la ley laboral

- **Art. 2 Inciso 3.** Son contrarios a los principios de las leyes laborales los actos de discriminación.
- **Inciso 4.** Los actos de discriminación son las distinciones, exclusiones o preferencias basadas en motivos de raza, color, sexo, edad, estado civil, sindicación, religión, opinión política, nacionalidad, ascendencia nacional u origen social, que tengan por objeto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación.
- **Inciso 5.** Con todo, las distinciones, exclusiones o preferencias basadas en las calificaciones exigidas para un empleo determinado no serán consideradas discriminación.

Modificaciones de la ley

- **Código del Trabajo:**
 - Nuevo artículo 62 bis que limita la discriminación
 - Agrega procedimiento de queja en el Reglamento Interno
 - Incentiva ausencia de discriminación con rebaja en multas
- **Estatuto Administrativo**
 - Agrega nuevo artículo para trabajadores a contrata

Nuevo artículo 62 bis

- **TITULO I: EL CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO Y DE LA CAPACITACION LABORAL**
 - **Capítulo VI: De la protección a las Remuneraciones**
 - ***Artículo 62 bis***

Nuevo artículo 62 bis

- **Primer inciso:**

“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.”**

Nuevo artículo 62 bis

● Segundo inciso:

“Las denuncias que se realicen invocando el presente artículo, se sustanciarán en conformidad al Párrafo 6º del Capítulo II del Título I del Libro V de este Código, una vez que se encuentre concluido el procedimiento de reclamación previsto para estos efectos en el reglamento interno de la empresa.”

Modificación al Reglamento Interno

- **Se modifica artículo 154 del Libro I:**
 - **TITULO III: DEL REGLAMENTO INTERNO**
 - **Artículo 154: El Reglamento interno debe contener a lo menos, las siguientes disposiciones:**

Modificación del Reglamento Interno

● Artículo 154:

- 6. La Designación de los cargos ejecutivos o dependientes del establecimiento ante quienes los trabajadores deben plantear sus peticiones, reclamos, consultas, sugerencias, **y en el caso de empresas de doscientos trabajadores o más, un registro que consigne los diversos cargos o funciones en la empresa y sus características técnicas esenciales.”**

Modificación del Reglamento Interno

- **Artículo 154:**

- **13. El procedimiento a que se someterán los reclamos que se deduzcan por infracción al artículo 62 bis. En todo caso, el reclamo y la respuesta del empleador deberán constar por escrito y estar debidamente fundados. La respuesta del empleador deberá ser entregada dentro de un plazo no mayor a treinta días de efectuado el reclamo por parte del trabajador.**

Incentivo a la no discriminación

- Agrégase, en el artículo 511, el siguiente inciso final:
 - "Los empleadores que no presenten diferencias arbitrarias de remuneraciones entre trabajadores que desempeñen cargos y responsabilidades similares, podrán solicitar la rebaja del 10% de las multas adicionalmente a lo que se resuelva por aplicación de los incisos precedentes, en tanto las multas cursadas no se funden en prácticas antisindicales o infracción a los derechos fundamentales."

Cambios en el Estatuto Administrativo:

Intercálase, en el artículo 10 del decreto con fuerza de ley N° 29, del Ministerio de Hacienda, de 2005, que fijó el texto refundido, coordinado y sistematizado de la ley N° 18.834, Estatuto Administrativo, el siguiente inciso cuarto, nuevo:

"En los empleos a contrata la asignación a un grado será de acuerdo con la importancia de la función que se desempeñe y con la capacidad, calificación e idoneidad personal de quien sirva dicho cargo y, en consecuencia, les corresponderá el sueldo y demás remuneraciones de ese grado, excluyendo toda discriminación que pueda alterar el principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres.".

¿Cuándo entra en vigencia?

- **El registro de cargos y funciones y sus características técnicas esenciales comienza a regir seis meses después de publicada la ley en el Diario Oficial.**
- **19 junio 2009**

Modificación al Reglamento Interno:

- **Empresas con diez o más trabajadores permanentes deben tener RI.**
- **Los sindicatos podrán impugnar las disposiciones del reglamento interno que estimaren ilegales mediante presentación ante autoridad de salud o Dirección del Trabajo.**
- **Se podrán exigir modificaciones o incorporar disposiciones obligatorias según artículo 154.**

Discurso del gobierno

- Y soy Presidenta de todos los chilenos sin excepción, y lo dicho urbi et orbi, pero sé que las mujeres saben que en cada política pública hemos estado atentos de cómo vamos **garantizando igualdad de oportunidades para las mujeres.**
- Y por eso que éste es un momento tan feliz para mí, como para todos quienes hoy día aquí nos están acompañando, es que estamos como país cumpliendo con un imperativo ético de demostrar, en la práctica, **que los hombres y las mujeres son de verdad iguales ante la ley.**
- Y el 2 de junio será desde ahora un hito en la lucha contra la discriminación que sufren muchas mujeres. Al promulgar la ley que asegura la igualdad de remuneraciones de hombres y mujeres, la verdad que lo que estamos haciendo es nada menos que un acto de justicia, **porque era una tarea pendiente.**

Discurso del gobierno

- Y si hemos avanzado en la participación política de las mujeres, aunque poco todavía, aunque algo se ha avanzado, y **en la incorporación femenina al mundo laboral**, aunque también allí podemos hacer más, resultaba una incongruencia que persistiera una arbitrariedad tan injustificada como la brecha salarial.
- Y lo hemos dicho desde el primer día, y la verdad que era uno de los spots, ustedes se acordarán, cuando yo fui candidata, que decíamos que **a igual tarea, igual pago**.
- Y el progreso real debe partir por **establecer las bases de igualdad entre hombres y mujeres**. El desarrollo sustentable tampoco en este aspecto puede aceptar que haya trabajadores de primera y segunda categoría.

Discurso del gobierno

- La ley que hoy promulgamos va a entrar en vigencia dentro de seis meses, porque durante este tiempo, **las empresas van a tener que ajustar sus normativas y sus nóminas de pago.**
- Pasado ese tiempo, hemos dispuesto un incentivo especial para los empleadores: aquellas empresas que no presenten diferencias arbitrarias en la remuneración de sus trabajadores y trabajadoras, van a **poder solicitar un 10% de rebaja en eventuales multas**, salvo que tengan que ver con prácticas antisindicales o infracciones de derechos fundamentales.

Conclusión

- **Fiscalizar a partir del 20 diciembre 2009 los cambios en el Reglamento Interno**
 - **Empresa mas de 200 trabajadores un registro que consigne los cargos y funciones con las características esenciales**
 - **Procedimiento para reclamos sobre desigualdad de remuneraciones entre hombres y mujeres de un mismo cargo o función**

Conclusión

| CARGO | CAPA- CIDADES | CALIFICA- -CIONES | IDO- NEIDAD | RESPON- SABILIDAD | PRODUC- TIVIDAD |
|-----------------------------|--------------------------------|-------------------------------|---|------------------------------|--------------------------------|
| Gerente | Compe- tencias laborales | | | | |
| Adminis- trativo | | Evalua- ciones jefatura | | | |
| Técnico | | | Condi- ciones físicas y siquicas | | |
| Manten- ción | | | | Asistencia y resultados | |
| Junior | | | | | Producción versus tiempo |