Igualdad de remuneraciones entre hombres y mujeres Ley 20.348

Junio 2013

OFICINA DE ESTUDIOS Y POLÍTICAS AGRARIAS
www.odepa.gob.cl

Autor: Departamento de Asesoría Jurídica
género-remuneraciones-ley 20.348-igualdad

"Nuestro país ha realizado un esfuerzo permanente, sistemático y progresivo con el objeto de aumentar y mejorar el empleo de las mujeres y la calidad del mismo." – Servicio Nacional de la Mujer, 2012.

Nuestra Constitución Política reconoce en su primer artículo, la libertad y la igualdad como atributos esenciales tanto de los hombres como de las mujeres, siendo la desigualdad arbitraria, contraria a nuestro Estado de Derecho y valores como sociedad.

No hay duda que es el área laboral una de las sedes sociales donde se manifiesta de manera más evidente, la brecha de género entre hombres y mujeres. Salarios más bajos en relación a sus pares hombres, menor contratación en edad fértil, falta de oferta de trabajos de media jornada y dificultades para compatibilizar las responsabilidades de la familia y el trabajo. La distancia que hay entre el salario de los hombres y de las mujeres es, pues, una de las formas más violentas de discriminación, sobre la cual la OIT (Organización Internacional del Trabajo) entrega una opinión clara al establecer que: *"la eliminación de la discriminación en la remuneración es fundamental para alcanzar una igualdad de género genuina y fomentar la equidad social y el trabajo decente"*

Diversas reformas legales como la acción de la administración pública y de los programas sociales específicos, han incluido permanentemente dentro de sus objetivos, reducir la desigualdad de género en el campo de las relaciones laborales, especialmente para estimular la participación laboral de las mujeres, eliminar la discriminación de que son objeto en los centros de trabajo y para facilitar la conciliación entre el trabajo remunerado y aquel del hogar.

Al respecto, podemos señalar que la discriminación en materia remuneracional, tiene lugar cuando el criterio de determinación del salario no es la naturaleza del trabajo que se realiza, sino el sexo, el color de la piel o cualquier otro atributo personal de la persona que lo realiza. Es necesario distinguir la desigualdad salarial que expresa la discriminación

"Se autoriza la reproducción total o parcial de la información citando la fuente (Odepa)".

YO CUIDO EL AGUA
Cuidemos nuestro planeta

por género de aquella que pueden generar tanto las características de la persona como nivel educacional, calificación y antigüedad, entre otras.

Promover la igualdad de oportunidades y de trato en el trabajo, obliga a terminar con las prácticas discriminatorias y a promover todas aquellas modificaciones legales que permitan avanzar en esta materia. En materia de salarios implica detectar los factores que causan el desequilibrio de los ingresos y examinar si éste, es consecuencia de un acto discriminatorio. El mercado de trabajo dividido por sexo produce un efecto importante en el nivel salarial, siendo frecuente señalar el escaso acceso de las mujeres a cargos ejecutivos, que alcanza un 17% a nivel mundial y en Chile, la proporción es de un 13% para los últimos 10 años.

Utilizando los datos de la última Encuesta de Empleo de la Universidad de Chile, el último informe del Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo, señala que en los años 60 las chilenas ganaban, en promedio, la mitad de lo que obtenían los hombres, brecha que se ha ido reduciendo a través de los años y que al igual que en otros países entre ingresos promedio por hora de hombres y mujeres, aumenta en la medida en que lo hace el nivel educacional.

Es importante destacar que la brecha salarial promedio entre mujeres y hombres de la economía y del sector agrícola, ha disminuido considerablemente entre el año 2000 y 2011, de acuerdo a los datos de la encuesta de caracterización socioeconómica (Casen). Al año 2000 los hombres del sector agrícola ganaban 1,61 veces más que las ocupadas del sector, brecha mayor que el promedio de la economía, en donde los hombres ocupados recibían por su ocupación principal 1,57 veces más salario que las mujeres.

En un periodo de 11 años y muy especialmente entre el año 2009 y 2011, esta brecha salarial disminuyo a 1,36 veces en el caso de trabajadoras y trabajadores de la economía y a 1,23 veces en el sector agrícola. Solo entre el año 2009 y 2011 se disminuyó de 1,44 a 1,23 veces la brecha salarial entre hombres y mujeres de la agricultura, destacándose el esfuerzo del sector público y privado en la difusión y toma de conciencia sobre la importancia de avanzar hacia una equidad salarial por igual labor en los últimos años (Cuadro 1).

Cuadro 1. Ingreso Ocupación Principal

Año	Rama Económica	Hombre	Mujer	Brecha (n° de veces ingreso del hombre sobre la mujer)
2000	Total Economía	$ 465.597	$ 295.927	1,57
	Agricultura	$ 299.158	$ 186.346	1,61
2009	Total Economía	$ 504.103	$ 340.374	1,48
	Agricultura	$ 288.578	$ 200.952	1,44
2011	Total Economía	$ 489.978	$ 360.983	1,36
	Agricultura	$ 292.316	$ 237.939	1,23

Fuente: Odepa con base en Casen 2000, 2009 y 2011 a pesos de noviembre 2011

En la misma línea el Servicio Nacional de la Mujer (Sernam) señaló una interesante estimación: "*la eliminación de brecha de ingresos en razón de género, en Chile, implicaría una reducción del 8% de la extrema pobreza, y un aumento del 2% en el ingreso per cápita promedio*". Además, diversos estudios en Brasil, México, Argentina, Uruguay y Chile cuestionan la idea tan difundida que considera más costoso contratar a una mujer que a un hombre.

Hay que decir, sin embargo, que aunque nunca fue realmente observado el principio de equidad salarial entre mujeres y hombres, estuvo presente desde las primeras leyes laborales chilenas, que datan de mediados de la década del 20 del siglo pasado. Al modificar el Código del Trabajo, principalmente incorporando un nuevo artículo 62 bis a dicho cuerpo legal, la ley establece que todo empleador deberá dar cumplimiento al principio de igualdad de remuneraciones entre hombres y mujeres que realicen un mismo trabajo, no siendo consideradas arbitrarias las diferencias objetivas en las remuneraciones que se funden, entre otras, en razones de capacidad, calificación, idoneidad, responsabilidad o productividad. Además, se establece que las empresas con diez trabajadores o más deben disponer un procedimiento interno para atender los reclamos debidos a una infracción por desigualdad salarial (Art. 154 N° 13 del Código del Trabajo); las grandes empresas, de 200 empleados o más, fuera de cumplir con lo anterior, están obligadas a describir los diversos cargos o funciones que existen en la empresa, según sus características técnicas esenciales, con el objeto de permitir acreditar la infracción de la obligación legal. También determina que el empleador dispone de 30 días contados desde efectuado el reclamo para dar respuesta escrita y justificada a la petición que hace una trabajadora, en razón de desigualdad salarial.

Conforme a lo anterior, si una trabajadora que se sienta afectada, ha seguido el procedimiento interno definido en su empresa y no ha recibido respuesta, o ésta ha sido insatisfactoria para ella, puede recurrir a la Inspección del Trabajo, la que deberá fiscalizar la denuncia. Seguidamente, un abogado/a de la Dirección del Trabajo informa del caso, concluyendo que hay o no indicios de vulneración de derechos fundamentales. En caso de haberlos, le corresponde a la Inspección del Trabajo llevar a cabo la mediación de las partes exigida por la ley, buscando agotar las posibilidades de corrección a las infracciones constatadas. De no llegar a un acuerdo en la mediación, la Inspección del Trabajo debe denunciar la infracción a los Tribunales del Trabajo, donde será iniciado el procedimiento especial de Tutela Laboral, donde la trabajadora y/o la Organización Sindical pueden hacerse parte en el juicio. Adicionalmente, la trabajadora tiene derecho a defensa gratuita gracias a la acción de la Defensoría Laboral. Finalmente el caso será resuelto por la conciliación judicial o la sentencia del Tribunal. Sin embargo, la trabajadora puede dirigirse directamente a Tribunales del Trabajo, obviando recurrir a la Dirección del Trabajo.

Conforme a todo lo anteriormente señalado, podemos concluir que el ingreso de las mujeres hacia el mundo de la producción es un cambio fundamental, toda vez que su ubicación ancestral fue en el hogar y en la reproducción, y que la normativa legal ha ido paulatinamente eliminando sesgos de desigualdad, claro ejemplo se ve hoy en día, con las iniciativas de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, potenciando distintas áreas estratégicas reconocidas como básicas para fortalecer a las mujeres y lograr la igualdad real respecto a sus pares hombres en nuestro país, impulsando el emprendimiento, la conciliación familia-trabajo y la corresponsabilidad; la promoción de la participación y liderazgo de las mujeres en todos los ámbitos de la sociedad; diversos programas de apoyo y fomento a la inserción laboral de la mujer, diseñados e implementados bajo la administración de S.E Presidente Sebastián Piñera, tales como el nuevo posnatal parental (www.nuevoposnatal.cl) y el bono al trabajo de la mujer (www.bonotrabajomujer.cl), iniciativas que se encuentran alineadas a las necesidades reales de la mujer trabajadora, en especial de la mujer temporera agrícola, quien representa a más del 24% de la fuerza laboral del sector, entre otros.