

Aspectos generales y recomendaciones emitidas en la evaluación de la Ley N° 20.348

Está enfocada en apoyar preferentemente el trabajo de las Comisiones Legislativas de ambas Cámaras, con especial atención al seguimiento de los proyectos de ley. Con lo cual se pretende contribuir a la certeza legislativa y a disminuir la brecha de disponibilidad de información y análisis entre Legislativo y Ejecutivo.

Después de cuatro años de la promulgación de la Ley N° 20.348, el Departamento de Evaluación de la Ley de la Cámara de Diputados consideró su revisión para determinar el grado de cumplimiento y de eficacia que esta ha tenido.

En general, la Ley que establece la igualdad de remuneración a igual trabajo y la no discriminación de género, da cuenta que para el trimestre enero-marzo de 2013, la brecha de género en Chile se mantiene relativamente estable, destacándose que a mayor calificación mayor es la brecha salarial.

De las conclusiones de la Evaluación de la Ley se desprenden los obstáculos que han perjudicado su ejecución, entre los que destacan la imposibilidad de conocer las remuneraciones de los pares, especialmente en el sector privado, el tener que realizar el reclamo al empleador, la baja sindicalización, la difícil fiscalización y la falta de incentivo para que el empleador equipare salarios.

De las recomendaciones se destaca la eliminación de la denuncia previa al empleador, y que esta se realice ante la Dirección del Trabajo y los Tribunales Laborales.

Se recomienda que la norma rija también para empresas de 50 trabajadores o más, puesto que actualmente estipula el cumplimiento para empresas de 200 trabajadores o más.

Se recomienda establecer como sanción, la igualdad de remuneraciones, en caso de que se compruebe la existencia de discriminación salarial.

Por último, recomienda reconsiderar la moción de “igual remuneración por un trabajo de igual valor” y realizar capacitaciones en horario laboral para resguardar la conciliación trabajo-familia.

Contacto

E-mail: atencionparlamentarios@bcn.cl
Tel.: (56)32-226 3168 (Valpo.)

El presente documento responde a una solicitud parlamentaria del Congreso Nacional, conforme a sus orientaciones y particulares requerimientos. Por consiguiente, tanto la temática abordada como sus contenidos están determinados por los parámetros de análisis acordados y por el plazo de entrega convenido. Su objeto fundamental no es el debate académico, si bien su elaboración observó los criterios de validez, confiabilidad, neutralidad y oportunidad en la entrega

Irina Aguayo Ormeño

Es Economista (Universidad de Chile)
Curso Interamericano en Formulación,
Preparación y Evaluación de Proyectos Sociales
(CIAPEP, Pontificia Universidad Católica de Chile)
Diplomado en Derechos Económicos Sociales y
Culturales en Políticas Públicas (DESC)
Sus especialidades mercado del trabajo y
previsión social, pobreza, distribución del
ingreso, adultos mayores y análisis de Casen con
base de datos Stata.
E-mail: jaguayo@bcn.cl
Tel.: (56)2-2 270 1774 (Stgo.)
(56)32-226 3193 (Valpo.)

I. Introducción

El Departamento de Evaluación de la Ley de la Cámara de Diputados de Chile, analizó el grado de eficiencia y eficacia de la aplicación de la Ley N° 20.348 que modifica

el Código del Trabajo con el objeto de resguardar el derecho a la igualdad en las remuneraciones entre hombres y mujeres, luego de su promulgación en junio de 2009.

El objetivo central de la Ley Nº 20.348 es la disminución de la brecha salarial entre hombres y mujeres, otorgando el reconocimiento legal expreso al derecho a la igualdad de remuneraciones entre hombres y mujeres (a igual trabajo igual remuneración), la cual aplica tanto para los/as trabajadores/as regidos por el Código del Trabajo como por el Estatuto Administrativo.

II. Aspectos que inciden en la brecha salarial

El Departamento de Evaluación de la Ley determinó que son varios los aspectos que redundan en una diferencia salarial para igual trabajo entre hombres y mujeres, siendo estos de carácter laboral, social y cultural.

a) Factores laborales

Entre las conclusiones a las que llega el informe desarrollado por el Departamento de Evaluación de la Ley, destaca que en el periodo enero-marzo 2010 a enero-marzo 2013 la tasa de participación de las mujeres aumentó de 44,3% a 47,6%, lo que representa un incremento de 3,3 puntos porcentuales (p.p.); en tanto el aumento en la tasa de participación de los hombres aumentó en 0,6 p.p.

Para el periodo enero-marzo de 2013, el 37,1% de las mujeres se encuentra como trabajadora asalariada, ya sea con contrato definido o indefinido.

Por último, la distribución por rama de actividad económica, para el mismo periodo muestra que el empleo de las mujeres se concentra en Comercio al por mayor y menor, Enseñanza y Hogares privados con servicio doméstico.

Las mujeres reciben salario mínimo principalmente en actividades asociadas a Hoteles y Restaurantes, Agricultura, Ganadería, Caza y Silvicultura – en estas dos ramas de la actividad económica, las mujeres con salario mínimo duplican a la de los hombres - y otras Actividades de Servicios Comunitarios, Sociales y Personales.

b) Factores culturales que inciden en la brecha

- División sexual del trabajo: La elección de una carrera profesional deja a las mujeres en los sectores de comercio, hogares con servicio doméstico y enseñanza, donde las remuneraciones son menores a los trabajos “masculinizados” como la minería y la

construcción. Al respecto el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD) señala que las mujeres deben además hacerse cargo de trabajo privado como es la casa y los niños.

- Trayectoria laboral: La Encuesta de Protección Social 2009 “revela que la historia laboral de las mujeres se encuentra fuertemente influida por su historia de vida: mientras que el 24% tuvo una inserción tardía, el 11% presentó un retiro intermedio, y un 10%, se retiró prematuramente del mercado laboral. Sin embargo, existe un 21% de las chilenas que nunca se incorporó a la fuerza laboral.” (Evaluación de la Ley, 2013).
- Barreras a la participación o “techo de cristal”: El número de hogares con jefatura de hogar femenina ha aumentado en los últimos años, de acuerdo a la CASEN 2011.

III. Cálculo de la brecha salarial

Los indicadores utilizados para medir la brecha salarial entre hombres y mujeres son los siguientes:

- Cotizaciones en AFP: de acuerdo a los datos de la Superintendencia de Pensiones, el ingreso promedio imponible a diciembre de 2012 entre hombres y mujeres muestra una brecha de 17,6%. En tanto, en el tramo de altos ingresos, el 62% corresponde a hombres y el 38% a mujeres. No obstante, desde la entrada en vigencia de la Ley, no ha habido cambios significativos en cuanto a brecha salarial, aún cuando en las cotizaciones en los tramos más bajos, esta brecha tiende a ser menor.
- Tipos de contrato: de acuerdo al Instituto Nacional de Estadísticas (INE), el 37,3% de las mujeres tiene contrato definido, en tanto se encuentran en esta situación el 62,7% de los hombres. De acuerdo a la Nueva Encuesta Nacional de Empleo (NENE) del INE, en el trimestre enero-marzo de 2013 de los trabajadores a honorarios, el 45% son hombres y el 55% son mujeres.
- Remuneraciones y acceso a la gerencia: a mayor calificación la brecha salarial se incrementa. “La decisión de carrera, una trayectoria laboral interrumpida por los embarazos, la marcada división sexual del trabajo, y la escasa presencia de mujeres en los cargos de alta gerencia, son algunas de las razones por las cuales las mujeres no están percibiendo mayores remuneraciones” (ver Evaluación de la Ley, 2013).

IV. Conclusiones emanadas de la Evaluación

Si bien la Ley N° 20.348 explicita el derecho a la no discriminación salarial entre hombres y mujeres, sin embargo, para su eficacia en la aplicabilidad se presentan “obstáculos prácticos que perjudican su ejecución” (Evaluación de la Ley, *Ibídem*). Algunos aspectos destacados en este punto son los siguientes:

- La brecha salarial se mantiene, siendo mayor en los tramos de más altos ingresos.
- La imposibilidad de conocer las remuneraciones de los pares, especialmente en el sector privado.
- Tener que realizar el reclamo al empleador.
- Baja sindicalización.
- Ley de difícil fiscalización.
- No existe incentivo para que el empleador equipare salarios.

V. Recomendaciones

El Departamento de Evaluación de la Ley, entrega en su informe las siguientes recomendaciones:

a) Procedimiento de denuncia:

- A fin de resguardar la confidencialidad y eficacia de la denuncia, se propone eliminar la denuncia previa al empleador y realizarlo directamente a la Dirección del Trabajo y a los Tribunales Laborales.
- Consagrar la confidencialidad de la denuncia en la Dirección del Trabajo, quien fiscalizará lo expuesto.
- Que junto a la denuncia en la Dirección del Trabajo se adjunte un formulario con datos del trabajador demandante conteniendo la definición del cargo, calificación requerida, antigüedad en el empleo, cantidad de personas a cargo y dependencia directa.
- Que sea obligatorio para todas las empresas de 10 o más trabajadores, permitiendo que el trabajador demandante pueda optar a un acuerdo directo con el empleador o bien realizar la denuncia a organismos externos.

b) Implementación de la norma en la empresa.

- Actualmente la Ley N° 20384 establece la obligatoriedad de mantener un registro de los cargos y funciones esenciales para las empresas de 200 o más trabajadores. Se recomienda extender este principio a empresas de 50 o más trabajadores.

- Enviar a la Dirección del Trabajo el registro señalado anteriormente a fin de que esta entidad pueda realizar la fiscalización.
- La obligación para las empresas de 50 o más trabajadores de entregar una nómina con rango de remuneraciones por función desempeñada a la Dirección del Trabajo.

c) Incentivo al compromiso de igualdad de género

- Establecer como sanción, la igualdad de remuneraciones, en caso de que se compruebe de que existe discriminación salarial.
- “Restituir el incentivo por el cumplimiento del principio de igualdad de remuneraciones una vez establecida la desigualdad salarial por razón de género, beneficiando a los empleadores del sector privado con la rebaja del 10% de las multas no fundadas en prácticas antisindicales o infracción a derechos fundamentales.” (Evaluación de la Ley, *Ibídem*)
- Establecer incentivos económicos a las empresas que SERNAM certifique con el ‘Sello Iguala’.
- Considerar en las redacciones de leyes laborales los conceptos y definiciones propuestas por el ‘Sello Iguala’.

d) Igual salario para trabajo de igual valor

- Reconsiderar la moción de “igual remuneración por un trabajo de igual valor”, que consiste en evaluar todos los puestos de trabajo asignándole valor a cada factor predeterminado, por ejemplo calificación, responsabilidad, esfuerzo, condiciones de trabajo, etc. Esto permitiría comparar las remuneraciones de cargos o trabajos distintos según el aporte de igual valor.

e) Políticas públicas con equidad de género

- Realizar capacitaciones en horario laboral, permitiendo conciliar familia y trabajo.
- Diseñar y ejecutar programas destinados a las Mipyme en aplicar metodologías de evaluación no sexista de los puestos de trabajo.

f) Difusión y capacitación

- Diseñar y distribuir el manual de registro de funciones.
- Capacitar a los sindicatos y a las áreas de desarrollo de personas en el procedimiento de denuncia.
- Difusión de la vigencia de la Ley a la ciudadanía.

VI. Referencias

Departamento de Evaluación de la Ley. Cámara de Diputados de Chile. Evaluación de la Ley N° 20.348 que resguarda el derecho a la igualdad de remuneraciones.

Junio 2013. Disponible en http://www.evaluaciondelaley.cl/foro_ciudadano/site/artic/20121211/asocfile/20121211164002/informe_ley_nro_20348.pdf (Mayo, 2017).