

Modifica el Código del Trabajo para perfeccionar la regulación relativa al ejercicio y respeto del principio de igualdad salarial entre hombres y mujeres

Boletín N°11629-13

I. ANTECEDENTES

Tanto el principio de igualdad y como el de no discriminación están recogidos y plasmados tanto a nivel constitución como en el derecho comparado. En nuestro país, el artículo 19 N° 2 de la Constitución le asegura a todas las personas *“La igualdad ante la ley. (...) hombres y mujeres son iguales ante la ley. Ni la ley ni autoridad alguna podrán establecer diferencias arbitrarias”*, el artículo 6° inciso segundo establece que *“Los preceptos de esta Constitución obligan tanto a los titulares o integrantes de dichos órganos como a toda persona, institución o grupo. (...)”* y el artículo 19 N° 26 del texto constitucional asegura que, respecto de los derechos consagrados en ella, la ley no podrá *“afectar los derechos en su esencia ni imponer condiciones, tributos o requisitos que impidan su libre ejercicio”*.

Esto tiene relevancia por cuanto los trabajadores mantienen absolutamente todos sus derechos fundamentales y constitucionales en la empresa, independiente de la labor que desempeñen, o de los acuerdos a que lleguen con su empleador, y ninguna de las facultades que la ley le reconozca a éste último puede desconocer esos derechos.

Por otra parte, estos principios de igualdad y no discriminación, y en particular su aplicación en materia laboral y remuneracional, se encuentran recogidos en diversas normas internacionales, como el Convenio OIT N° 100 de la OIT, sobre la Igualdad de remuneraciones; el Convenio OIT N° 111 sobre la Igualdad y no discriminación en el empleo; el Convenio de la ONU sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer y en el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos y Pacto Internacional de Derecho Económicos, Sociales y Culturales, y apuntan a que en las normas de derecho interno de los países suscriptores se eliminen todas las barreras que impiden la efectiva paridad de remuneraciones entre hombres y mujeres, en cuanto a la ejecución de trabajos que tengan el mismo valor.

II. LA IGUALDAD REMUNERACIONAL EN EL CÓDIGO DEL TRABAJO

Nuestro Código del Trabajo recoge el principio de no discriminación señalando en su artículo 2° inciso segundo que *“Son contrarios a los principios de las leyes laborales los actos de discriminación”* y en el inciso tercero de dicho artículo enumera de forma no taxativa los actos de discriminación que significan infracción a las leyes laborales, a saber *“distinciones, exclusiones o preferencias basadas en motivos de raza, color, sexo, edad, estado civil, sindicación, religión, opinión política, nacionalidad, ascendencia nacional, situación socioeconómica, idioma,*

creencias, participación en organizaciones gremiales, orientación sexual, identidad de género, filiación, apariencia personal, enfermedad o discapacidad u origen social, que tengan por objeto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación.” Expresamente, entonces se reconoce que las diferencias de trato en el trabajo entre hombres y mujeres constituyen actos de discriminación no permitidos por nuestra legislación.

Con el fin de hacer efectivo este mandato, la ley 20.348 agregó un artículo 62 bis al Código del Trabajo, el cual señala en su inciso primero que *“El empleador deberá dar cumplimiento al principio de igualdad de remuneraciones entre hombres y mujeres que presten un mismo trabajo (...)”*. Este reconocimiento del principio de igualdad tiene una limitación de contenido, y es que como lo reconocen los tratados internacionales y los convenios en la materia, la prohibición de discriminación se debe referir a trabajo o servicio de igual valor, pues de otro modo se hace posible que dicho mandato, en la práctica no tenga una plasmación concreta. Es así como en nuestro país y en el mundo, distintos estudios (OIT, CEPAL, INE, MERCER entre otros) dan cuenta de una brecha salarial de género que ronda el 17% en América Latina, y un 30% en Chile, entre las remuneraciones de hombres y mujeres perjudicando a éstas.

Como excepciones a este principio, el mismo artículo 62 bis establece que *“no siendo consideradas arbitrarias las diferencias objetivas en las remuneraciones que se funden, entre otras razones, en las capacidades, calificaciones, idoneidad, responsabilidad o productividad.”* De romperse este principio, existe un procedimiento de reclamación que debe estar plasmado en el reglamento interno de la empresa, y sólo cuando este fracase, puede la trabajadora discriminada recurrir al procedimiento de tutela laboral para accionar en tribunales en busca de poner fin al acto discriminatorio.

III. MEDIDAS PARA HACER EFECTIVOS LOS PRINCIPIOS DE IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN EN MATERIA SALARIAL.

En primer lugar, es necesario reconocer que si bien el sentido del establecimiento del artículo 62 bis del Código del Trabajo es avanzar en normas que permitan eliminar la discriminación en contra de las mujeres en materia de sus derechos laborales, la propia redacción del artículo y su discusión parlamentaria, no ha sido suficiente para eliminar las brechas salariales. En ese sentido una propuesta para generar mejores soluciones fue la presentación por parte de la Bancada del Partido Comunista del “Proyecto de ley que Modifica el Código del Trabajo con el objeto de perfeccionar la regulación del principio de igualdad de remuneraciones entre hombres y mujeres” Boletín 10576-13, del 15 de marzo de 2016, que recoge las recomendaciones de la OIT en torno a modificar la ley laboral de manera correcta para impedir las desigualdades en torno a la brecha salarial entre

hombres y mujeres postulando que deben ganar lo mismo quienes desempeñen un trabajo de igual valor.

Sin perjuicio de lo anterior, se necesitan otras modificaciones legales que contengan medidas y propuestas para otorgarle la debida eficacia a estas normas y principios:

1. Las normas que buscan impedir la existencia de discriminación entre hombres y mujeres no cuentan con un sistema de reclamación que asegure a las mujeres que puedan verse vulneradas, la completa información respecto a las remuneraciones de los otros trabajadores de la empresa. Resulta crucial imponer al empleador la obligación de entregar a las trabajadoras la información respecto a los demás salarios y puestos de trabajo, para poder constatar la existencia de desigualdades y discriminaciones injustas y arbitrarias.
2. El sindicato al que se encuentra afiliada la trabajadora no se contempla como un actor contra la discriminación laboral en estas materias, por lo cual se hace necesario dotarlo también de la facultad de intervenir y requerir la información para que represente el legítimo interés de todas las trabajadoras que a él se encuentren asociadas a que se ponga término a cualquier acto discriminatorio.
3. En el caso de que la trabajadora actúe de manera particular, se debe asegurar su protección frente a cualquier respuesta negativa o incluso violenta por parte de sus superiores o sus pares, para lo cual el procedimiento de exigencia de la información que requiere debe cautelar ese cuidado y protección para no vulnerar aún más a aquella trabajadora que sólo busca poner fin a una situación a todas luces injusta.

Es por todo lo anterior que las diputadas y los diputados abajo firmantes venimos en presentar a esta Honorable Cámara de Diputados, el siguiente:

PROYECTO DE LEY

Artículo Primero: Incorpórese un nuevo artículo 62 ter al Código del Trabajo, del siguiente tenor:

Art. 62 ter. El empleador deberá proporcionar a la trabajadora que lo solicite, toda la información que requiera respecto las remuneraciones de los demás trabajadores de la empresa, y en particular aquella relativa a los puestos de trabajo equivalentes al que la trabajadora detente, o de aquellos trabajadores con similares capacidades, calificaciones, experiencia, idoneidad, responsabilidades o productividad, para efectos de determinar si las diferencias en las remuneraciones se fundan en razones objetivas y poder acompañarlas a la denuncia que la trabajadora efectúe de ser necesario.

El reglamento interno de la empresa establecerá un procedimiento para asegurar que la entrega de esta información se haga de manera confidencial, protegiendo en todo momento la identidad e integridad de la trabajadora solicitante.

Artículo Segundo: Incorpórese un nuevo artículo 62 quáter al Código del Trabajo, del siguiente tenor:

Art. 62 quáter. Las denuncias a que se refiere el artículo 62 bis, también podrá ser impetrada por el correspondiente sindicato, en representación de sus trabajadoras, y el empleador estará obligado a entregar la información a que se refiere el artículo anterior, al sindicato que la solicite, para los mismos efectos.

Artículo Tercero: Incorpórese un nuevo artículo 62 quinqués al Código del Trabajo, del siguiente tenor:

La negativa del empleador a entregar la información relativa a las diferencias remuneracionales entre hombres y mujeres serán consideradas un acto de discriminación contrario a los principios de las leyes laborales según lo dispuesto en el artículo 2° del presente código.

H. DIPUTADA DE LA REPÚBLICA