



ACTA TERCERA SESIÓN ORDINARIA 2024

En Santiago, a 25 de junio de 2024, a las 15:47 horas, se celebró la **tercera sesión ordinaria** del Consejo Superior Laboral año 2024, registrándose la asistencia del señor Presidente, don Ricardo Mewes Schnaidt, y el señor vicepresidente, don José Manuel Díaz Zavala; y los Consejeros y Consejeras, doña Jeannette Jara Román; doña Heidi Berner; don David Acuña Millahueique; don Eric Campos Bonta; don Fernando Alvear Artaza; don Marcos Illesca Campos; y don Esteban Puentes.

Se deja constancia que los Consejeros fueron citados y remitida la tabla con 48 horas anticipación a la sesión del consejo, vía correo electrónico, conforme lo establece el artículo 20 del Reglamento del Consejo.

Asisten también don Pablo Bobic Concha, gerente legal de la Confederación de la Producción y del Comercio; doña Karen Palma, coordinadora de la comisión sectorial para la implementación del Convenio 190 de la OIT, don Manuel Escobar, de la División Jurídica de la Subsecretaría del Trabajo, y doña Andrea Soto Araya, Secretaria Ejecutiva y Ministro de Fe de la instancia.

I. TABLA

1. Aprobación acta sesión anterior.
2. Presentación sobre proyecto de ley de Equidad Salarial, expuesto por asesor legislativo del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, don Francisco Neira.
3. Varios.

II. ASUNTOS TRATADOS

1. APROBACIÓN ACTA PRIMERA SESIÓN EXTRAORDINARIA ANTERIOR

El presidente, don Ricardo Mewes Schnaidt consulta a los y las presentes si existen observaciones al documento, no se manifiesta ninguno y se aprueba.

El presidente sugiere una única reunión para el mes julio, el 19 de julio, se acoge. Respecto al horario, sería a las 11 de la mañana conforme acuerdo de sesión anterior.



2. INCORPORACIÓN DE TEMA A LA TABLA: ADHESIÓN DE CHILE A LA COALICIÓN INTERNACIONAL PARA LA IGUALDAD SALARIAL (EPIC).

El señor Neira solicita que en primer término exponga el señor Marcelo Tapia, jefe de la Unidad de Relaciones Internacionales del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, informando la invitación de EPIC a Chile a adherirse a la organización, expone la siguiente minuta:

Ministerio del Trabajo y Previsión Social - Unidad de Relaciones Internacionales - Ministerio del Trabajo y Previsión Social

Coalición Internacional para la Igualdad Salarial

Equal Pay International Coalition (EPIC)

Antecedentes: Liderada por la OIT, ONU Mujeres y la OCDE, la *Coalición Internacional para la Igualdad Salarial*, es una alianza de múltiples partes interesadas con miras a contribuir a la consecución de la Meta 8.5 de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), el cual se centra en la igualdad de remuneración entre mujeres y hombres por un trabajo de igual valor.

EPIC fue lanzada oficialmente en septiembre de 2017, durante la Asamblea General de las Naciones Unidas en New York.

Desafío: Uno de los principales desafíos para las mujeres en el mundo del trabajo es la remuneración desigual. En todas las regiones, los países y sectores, las mujeres reciben menos remuneración que los hombres. En los países del G20 y de la OCDE, el promedio de los ingresos mensuales de las mujeres es un 17% inferior al de los hombres y, en otros lugares, la situación es aun más significativa.

Se reconoce que los países partirán de una base diferente, pero todos deben avanzar progresivamente hacia lograr la igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor y, como tal, reducir la brecha salarial entre hombres y mujeres.

EPIC y la implicancia de adhesión para Chile

EPIC se basa en el reconocimiento de que ningún actor puede resolver este desafío por sí solo y que los esfuerzos pueden acelerarse a través del aprovechamiento de la experiencia de una amplia gama de partes interesadas. El proceso que condujo a la formulación de los ODS ha hecho comprender que las alianzas estratégicas de múltiples partes interesadas son necesarias para su exitosa implementación.

La adhesión de Chile como miembro de EPIC, significaría que se aunará esfuerzos y fomentaran alianzas en el ámbito nacional, regional e internacional con el objetivo de apoyar a los gobiernos, los empleadores/as y trabajadores/as y sus organizaciones en el logro de la igualdad de remuneración entre hombres y mujeres y reducir la brecha salarial por motivo de género.

La igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor es un derecho de las personas trabajadoras que la sociedad debe proporcionar. Por ello, el país debe involucrar a diferentes tipos de actores, como las organizaciones empresariales y sindicales, instituciones públicas, al Sector educativo/academia, Medios de comunicación y la ciudadanía en general.

En este sentido, la adhesión a EPIC, brindaría acceso a experiencia comparada e intercambio de conocimiento con un enfoque interdisciplinario que permitiría aunar visiones y objetivo entre las instancias nacionales competentes, con una visión de Estado y a largo plazo.

Finalmente cabe señalar que la incorporación a la Coalición no requiere pago de adhesión. Tampoco existe un cobro por membresía.



Unidad de Relaciones Internacionales – Ministerio del Trabajo y Previsión Social

Criterios de Adhesión: Los gobiernos deben cumplir al menos 6 de los 11 criterios siguientes. En el caso de Chile se cumplen, **siete de ellos**, a saber:

1. **Condición:** Haber ratificado el Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (núm. 100) o haber adoptado medidas verificables para ratificarlo;

Cumplimiento: Ratificado el 20 de septiembre de 1971, promulgada mediante DS N°732 de 10 de octubre de 1971, que fue publicado en D.O. del 12 de noviembre de 1971.

2. **Condición:** Haber adoptado legislación en conformidad con el Convenio N° 100; **Cumplimiento:** La Ley 20.348 Igualdad de Remuneraciones entre hombres y mujeres.

3. **Condición:** Haber ratificado la Convención de las Naciones Unidas sobre Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, 1979 (artículo 11.1d);

Cumplimiento: Chile ratificó la CEDAW en el año 1989.

4. **Condición:** Haberse adherido a la Recomendación de 2013 del Consejo de la OCDE sobre Igualdad de Género en Educación, Empleo y Emprendimiento y a la Recomendación de 2015 del Consejo de la OCDE sobre igualdad de Género en la Vida Pública;

Cumplimiento: Chile adhiere a ambas recomendaciones de género de la OCDE.

5. **Condición:** Aplicar medidas de control del cumplimiento de la legislación sobre igualdad de remuneración mediante inspecciones del trabajo u otro tipo de medidas efectivas, especialmente en el sector público, y mantener una conducta ejemplar a ese respecto;

Cumplimiento: La Ley 20.348 Igualdad de Remuneraciones entre hombres y mujeres faculta a la Dirección del Trabajo (DT) para aplicar medidas de control del cumplimiento de la legislación.

6. **Condición:** Haber recabado datos sobre los salarios desglosados por sexo; **Cumplimiento:** Estudios del Instituto Nacional de Estadísticas (INE)

7. **Condición:** Aplicar leyes, políticas o medidas para facilitar la conciliación de la vida laboral y familiar o para aumentar el número de mujeres en las juntas directivas de las empresas;

Cumplimiento: Ley de Conciliación vida personal, familiar y laboral.

8. **Condición:** Aplicar políticas o prácticas que fomenten la transparencia salarial. **Cumplimiento:** No cumple.

9. **Condición:** Que, en los países que establecen un salario mínimo por ocupación o sector, el salario mínimo abarque también sectores y ocupaciones en que predominan las mujeres.

Cumplimiento: No cumple.

10. **Condición:** Disponer de órganos nacionales encargados de la igualdad de remuneración. **Cumplimiento:** No cumple.

11. **Condición:** Ofrecer apoyo en especie o financiero para contribuir a la obtención de los resultados fundamentales de la EPIC. **Cumplimiento:** No cumple.



Además, expone los criterios de adhesión conforme la siguiente minuta:



EPIC

La Coalición Internacional Para La Igualdad Salarial

LA IGUALDAD SALARIAL POR UN TRABAJO DE IGUAL VALOR

Criterios de adhesión

Liderada por la OIT, ONU-Mujeres y la OCDE, la Coalición Internacional en favor de la Igualdad de Remuneración (EPIC) es una iniciativa integrada por múltiples partes interesadas, entre ellas, entidades gubernamentales como ministerios de trabajo y empleo, ministerios encargados de la igualdad de género y oficinas nacionales de estadística; organizaciones internacionales y nacionales de empleadores y de trabajadores; organismos pertinentes de las Naciones Unidas; organizaciones internacionales de la sociedad civil e instituciones académicas.

Para que la EPIC lleve a cabo su actividad de forma creíble, eficaz y en función de objetivos estratégicos, es fundamental que las partes que la integran muestren un compromiso verdadero y firme para lograr la igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor.

Los gobiernos deben cumplir al menos 6¹ de los 11 criterios siguientes:

- Haber ratificado el Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (núm. 100) o haber adoptado medidas verificables para ratificarlo;
- Haber adoptado legislación en conformidad con el Convenio núm. 100;
- Haber ratificado la Convención de las Naciones Unidas sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, 1979 (artículo 11.1d);

¹ Hay gobiernos que no cumplen todavía los seis criterios mínimos, pero tienen el firme empeño de cumplirlos y han adoptado medidas en ese sentido. Las solicitudes de adhesión a la EPIC de estos gobiernos serán tomadas en consideración y se les concederá un plazo de cuatro años para que adapten sus leyes, políticas y prácticas a los criterios requeridos.



Organización
Internacional
del Trabajo



www.igualdadremuneracion.org

www.equalpayinternationalcoalition.org





EPIC

La Coalición Internacional Para La Igualdad Salarial

LA IGUALDAD SALARIAL POR UN TRABAJO DE IGUAL VALOR

- Haberse adherido a la Recomendación de 2013 del Consejo de la OCDE sobre Igualdad de Género en Educación, Empleo y Emprendimiento y a la Recomendación de 2015 del Consejo de la OCDE sobre Igualdad de Género en la Vida Pública;
- Aplicar medidas de control del cumplimiento de la legislación sobre igualdad de remuneración mediante inspecciones del trabajo u otro tipo de medidas efectivas, especialmente en el sector público, y mantener una conducta ejemplar a ese respecto;
- Haber recabado datos sobre salarios desglosados por sexo;
- Aplicar políticas o prácticas que fomenten la transparencia salarial;
- Que, en los países que establecen un salario mínimo por ocupación o sector, el salario mínimo abarque también sectores y ocupaciones en que predominan las mujeres;
- Disponer de órganos nacionales² encargados de la igualdad de remuneración;
- Aplicar leyes, políticas o medidas para facilitar la conciliación de la vida laboral y familiar o para aumentar el número de mujeres en las juntas directivas de las empresas;
- Ofrecer apoyo en especie o financiero para contribuir a la obtención de los resultados fundamentales de la EPIC.

² Por ejemplo, organismos tripartitos u organismos en favor de la igualdad de oportunidades de empleo.





EPIC

La Coalición Internacional Para La Igualdad Salarial

LA IGUALDAD SALARIAL POR UN TRABAJO DE IGUAL VALOR

Los sindicatos deben cumplir al menos cuatro de los 7 criterios siguientes:

- Participar activamente en campañas y/o en procesos de negociación colectiva en favor de la igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor;
- Participar activamente en campañas y/o en procesos de negociación colectiva en ámbitos relacionados con la igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor, entre otros, salarios mínimos vitales, protección social universal, eliminación de la segregación ocupacional, discriminación encubierta en las estructuras de remuneración / transparencia salarial, políticas laborales favorables a la familia;
- Haber producido estudios y otros recursos para ayudar a los miembros en la promoción y la negociación colectiva de la igualdad en la remuneración por un trabajo de igual valor, a escala nacional o sectorial;
- Participar en labores normativas / iniciativas de diálogo social en favor de la igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor;
- Haber logrado la igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor en la propia organización, o prever un plan o medidas para lograrlo en un futuro próximo;
- Disponer de un estatuto orgánico o de reglamentos en que se haga referencia explícita a la igualdad de remuneración como prioridad institucional;
- Haber colaborado previamente, o estar colaborando en la actualidad, con otros sindicatos mundiales, ONGs, OSCs u otros sectores interesados a fin de reducir la disparidad salarial entre hombres y mujeres.



www.equalpayinternationalcoalition.org



EPIC

La Coalición Internacional Para La Igualdad Salarial

LA IGUALDAD SALARIAL POR UN TRABAJO DE IGUAL VALOR

Las entidades del sector privado y las organizaciones de empleadores deben cumplir al menos 4 de los 7 criterios siguientes:

- Aplicar políticas de igualdad de género y/o de diversidad;
- Prever medidas para fomentar la igualdad de género y la aplicación de buenas prácticas antidiscriminatorias como parte del compromiso de preservar y defender los principios y derechos fundamentales en el trabajo, sin dejar de prestar especial atención a la discriminación salarial por motivos de género;
- Prever medidas para elaborar / seguir elaborando una política de recursos humanos incluyente en que se preste especial atención a garantizar la diversidad, la igualdad de género y a prevenir la discriminación salarial por motivos de género;
- Tener buena disposición para aumentar la concienciación y la comprensión del problema de la discriminación salarial mediante herramientas disponibles en Internet, estudios y orientación normativa;
- Esforzarse por tomar medidas correctivas y pasos positivos para prevenir la discriminación salarial por motivos de género en el lugar de trabajo;
- Disponer de planes de información y/o de formación para todo el personal y/o los miembros, sobre igualdad de género y/o la diversidad en el lugar de trabajo;
- Tener buena disposición para intercambiar prácticas óptimas e información sobre la mejor manera de prevenir la discriminación salarial por motivos de género.



www.equalpayinternationalcoalition.org



EPIC

La Coalición Internacional Para La Igualdad Salarial

LA IGUALDAD SALARIAL POR UN TRABAJO DE IGUAL VALOR

Las instituciones académicas deben cumplir al menos 4 de los 5 criterios siguientes:

- Ser considerada como una institución líder en materia de investigación;
- Contar entre sus departamentos con unidades sólidamente establecidas encargadas de las cuestiones de igualdad de género y la no discriminación;
- Contar con un amplio repertorio demostrado de trabajos de investigación sobre igualdad de remuneración / disparidad salarial entre hombres y mujeres, basados en datos empíricos y revisados por expertos;
- Disponer de una amplia red mundial de colaboración;
- Ofrecer apoyo en especie para contribuir a la obtención de los resultados fundamentales de la EPIC.

Las organizaciones de la sociedad civil deben cumplir 3 de los 4 criterios siguientes:

- Participar activamente en campañas o haber emprendido medidas en favor de la igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor;
- Compartir la visión de la EPIC de lograr un mundo del trabajo con mayor igualdad de género y más incluyente;
- Disponer de redes sólidas de colaboración, entre otras, redes de colaboración con empleadores, trabajadores y gobiernos en materia de igualdad de género;



Organización
Internacional
del Trabajo



www.equalpayinternationalcoalition.org





EPIC

La Coalición Internacional Para La Igualdad Salarial

LA IGUALDAD SALARIAL POR UN TRABAJO DE IGUAL VALOR

- Ofrecer apoyo en especie o financiero para contribuir a la obtención de los resultados fundamentales de la EPIC.



Organización
Internacional
del Trabajo



MELJORES POLÍTICAS
PARA UNA VIDA MEJOR



www.equalpayinternationalcoalition.org



Finaliza la presentación, se otorga la palabra a los Consejeros y Consejeras.

La Consejera Jara informa que la adhesión puede ser por separado, es decir, empleadores, trabajadores y gobierno, pero la propuesta es que sea de forma tripartita.

El señor Tapia se compromete a remitir minuta a los Consejeros y Consejeras a fin de que cada sector analice la invitación de adhesión a EPIC de forma tripartita.

3. PRESENTACIÓN SOBRE PROYECTO DE LEY DE EQUIDAD SALARIAL, EXPUESTO POR ASESOR LEGISLATIVO DEL MINISTERIO DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL, DON FRANCISCO NEIRA.

Inicia su presentación don el señor Neira quien expone las siguientes láminas:



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 N°10.576-13 refundido con N°12.719-13 Y N°14.139-34)

Consejo Superior Laboral



CONSEJO SUPERIOR LABORAL

- I. PRINCIPIO DE IGUALDAD DE REMUNERACIONES ENTRE HOMBRES Y MUJERES POR UN TRABAJO DE IGUAL VALOR**
- II. REGULACIÓN VIGENTE DEL PRINCIPIO DE IGUALDAD DE REMUNERACIONES ENTRE HOMBRES Y MUJERES: LEY 20.348 DE JUNIO DE 2009**
- III. DATOS DE LA BRECHA SALARIAL DE GÉNERO**
- IV. RESUMEN PROYECTO DE LEY APROBADO BOLETIN Nº 576-13 REFUNDIDO CON Nº 12.719-13 Y Nº 14.139-34**
- V. EJES PROPUESTA DE INDICACIONES**

- I. I. PRINCIPIO DE IGUALDAD DE REMUNERACIONES ENTRE HOMBRES Y MUJERES POR UN TRABAJO DE IGUAL VALOR**



I. PRINCIPIO DE IGUALDAD DE REMUNERACIONES ENTRE HOMBRES Y MUJERES POR UN TRABAJO DE IGUAL VALOR

El principio de igualdad de remuneración entre mujeres y hombres por un trabajo de igual valor, se consagra en el **Convenio sobre igualdad de remuneración N°100**, del año 1951, ratificado por Chile en 1971.

La Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones de la OIT (CEACR) durante el año 2023, tomó nota de una denuncia en contra del Estado de Chile, circunstancia en que manifestó la **confianza** en que se modificará el actual artículo 62 bis del Código del Trabajo con el objetivo de dar plena aplicación al principio de igualdad de remuneración entre hombres y mujeres por un trabajo de igual valor.

Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW) compromiso de adoptar las medidas adecuadas para **eliminar las discriminaciones que afectan a la mujer** en el empleo y asegurar el derecho a igual remuneración, inclusive prestaciones, y a igualdad de trato con respecto a un trabajo de igual valor, así como a igualdad de trato con respecto a la evaluación de la calidad del trabajo.

I. PRINCIPIO DE IGUALDAD DE REMUNERACIONES ENTRE HOMBRES Y MUJERES POR UN TRABAJO DE IGUAL VALOR

La discriminación salarial que sufren las mujeres puede adoptar diversas formas: la segregación ocupacional y la infravaloración del trabajo realizado por mujeres.

La equidad salarial implica asegurarse de que los trabajos iguales y que los que tienen igual valor, se remuneren igual o de forma justa.

Los elementos que suelen tomarse en cuenta para determinar si un trabajo es de igual valor incluyen: la **educación y formación, las responsabilidades, los esfuerzos y las condiciones de trabajo asociadas a dichos puestos de trabajo.**

I. PRINCIPIO DE IGUALDAD DE REMUNERACIONES ENTRE HOMBRES Y MUJERES POR UN TRABAJO DE IGUAL VALOR

¿Qué implica el principio de igualdad de remuneraciones?

Importancia de erradicar la discriminación ocupacional:
Trabajos prestados principalmente por mujeres, pero mal remunerados

¿Cómo se determina el trabajo de igual valor?

I. PRINCIPIO DE IGUALDAD DE REMUNERACIONES ENTRE HOMBRES Y MUJERES POR UN TRABAJO DE IGUAL VALOR

- En *España*, la legislación establece que “un trabajo es de igual valor cuando la naturaleza de las funciones o tareas efectivamente encomendadas, las condiciones educativas, profesionales o de formación exigidas para su ejercicio, los factores estrictamente relacionados con su desempeño y las condiciones laborales en que dichas actividades se llevan a cabo sean equivalentes” [Ley del Estatuto de los Trabajadores](#), art. 28
- En *Portugal*, «trabajo de valor igual», es definido como “aquel que corresponde a un conjunto de funciones, prestadas al mismo empleador, que se consideran equivalentes en función de las calificaciones o experiencia exigidas, las responsabilidades atribuidas, el esfuerzo físico y psíquico y las condiciones en que el trabajo es efectuado.” Código de trabajo (revisado), art. 23.
- En *Francia*, se consideran de valor equivalente los puestos de trabajo que exigen a los asalariados un conjunto comparable de conocimientos profesionales consagrados por un título, un diploma o una práctica profesional, de capacidades derivadas de la experiencia adquirida, de responsabilidades y de carga física o psicológica. Código de trabajo, [art. L3221-4](#).

II. REGULACIÓN VIGENTE DEL PRINCIPIO DE IGUALDAD DE REMUNERACIONES ENTRE HOMBRES Y MUJERES



II. REGULACIÓN VIGENTE DEL PRINCIPIO DE IGUALDAD DE REMUNERACIONES ENTRE HOMBRES Y MUJERES: LEY Nº0.348 DE JUNIO DE 2009

Incorporación del artículo 62 bis en el Código del Trabajo: Principio de igualdad de remuneraciones entre hombres y mujeres que presten un mismo trabajo.

Las denuncias judiciales se sustanciarán una vez que se encuentre concluido el procedimiento de reclamación interno ante el empleador, previsto en el Reglamento Interno; La respuesta del empleador deberá ser entregada dentro de un plazo no mayor a treinta días de efectuado el reclamo.

Establecimiento de la obligación para empresas de doscientos o más trabajadores de un registro que consigne los diversos cargos o funciones en la empresa y sus características técnicas esenciales.

Incorporación en el artículo 10 del Estatuto Administrativo de que, en los empleos a contrata se excluya toda discriminación que pueda alterar el principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres.

II. REGULACIÓN VIGENTE DEL PRINCIPIO DE IGUALDAD DE REMUNERACIONES ENTRE HOMBRES Y MUJERES: LEY Nº0.348 DE JUNIO DE 2009

Informe del Departamento de Evaluación de la Ley de la Cámara de Diputadas y Diputados de Chile sobre Evaluación de la Ley N°20.348 (2013).

- Baja tasa de denuncias y percepción generalizada de desconocimiento de la ley.
- No se reconoce plenamente el principio consagrado internacionalmente: Trabajos de igual valor igual remuneración.
- Se limitó la forma de garantizar este derecho, exclusivamente a la acción judicial de tutela de derechos fundamentales tras el reclamo previo ante el empleador, generando un desincentivo por temor a las represalias y conflictividad laboral.
- No se consideraron en su momento estrategias proactivas que fomenten el cumplimiento de principio ni instrumentos de incentivo a la aplicación de buenas prácticas laborales en materia de equidad salarial.

III. DATOS DE LA BRECHA SALARIAL DE GÉNERO



III. DATOS DE LA BRECHA SALARIAL DE GÉNERO

De acuerdo con los datos de la Encuesta Suplementaria de Ingresos (ESI) 2022, se evidencia una notable disparidad salarial por género en Chile: mientras los ocupados hombres tienen un ingreso mensual promedio de \$850.412, las mujeres ocupadas ganan en promedio \$633.334, lo que significa una brecha de -25,5% en el ingreso promedio entre hombres y mujeres.



Tabla 1 Ingreso mensual promedio y mediano de los ocupados, por sexo.

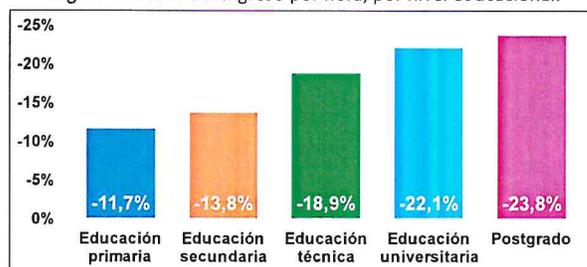
Sexo	Ingreso Promedio	Ingreso Mediano
Mujeres	\$633.334	\$454.723
Hombres	\$850.412	\$572.968
Brecha	-25,5%	-20,6%

Fuente: Síntesis de resultados ESI 2022, INE.

III. DATOS DE LA BRECHA SALARIAL DE GÉNERO

Al mirar exclusivamente a los trabajadores asalariados (sector público y privado), durante 2022 la brecha de género en el ingreso promedio mensual se reduce, alcanzando un -17,6%, mientras que la brecha de género en el ingreso por hora de las personas asalariadas en 2022 fue de -11,1% (mujeres trabajan menos horas que los hombres).

Figura 1. Brecha del ingreso por hora, por nivel educacional.



La brecha del ingreso por hora aumenta a medida que el nivel educativo del ocupado/a es más alto.

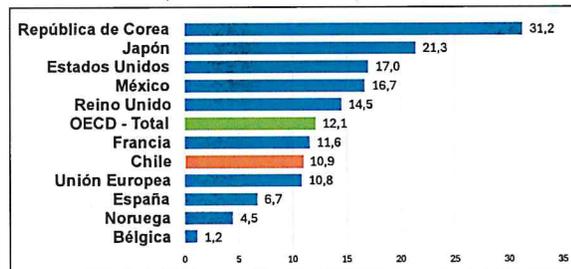
Fuente: Síntesis de resultados ESI 2022, INE.

III. DATOS DE LA BRECHA SALARIAL DE GÉNERO

La OCDE define la brecha salarial de género como la diferencia entre los ingresos medianos de hombres y mujeres en relación con los ingresos medianos de los hombres, **considerando exclusivamente trabajadores tiempo completo** (filtro similar a calcular una brecha por hora).

Figura 2: Brecha salarial de género en países OCDE seleccionados (año 2022 o último disponible).

La brecha de género entre los países OCDE, medida de esta forma, es del 12,1% en 2022, mientras que para Chile en 2021 la OCDE estima una brecha de 10,9%.



Fuente: OECD (2024), Gender wage gap (indicator).

IV. RESUMEN PROYECTO DE LEY APROBADO BOLETIN Nº.576-13 REFUNDIDO CON Nº12.719-13 Y Nº14.139-34



III. RESUMEN PROYECTO DE LEY APROBADO BOLETIN Nº.576-13 REFUNDIDO CON Nº12.719-13 Y Nº14.139-34

Establecimiento principio de igualdad de remuneraciones por un mismo trabajo, o para uno al que se le atribuye un mismo valor.

Deber de fijar estructuras y escalas de remuneración, con método analítico de evaluación de puestos de trabajo que fije la Dirección del Trabajo.

Excepcionalmente, se establecen circunstancias respecto de las cuales no se considerará discriminación.

Denuncias judiciales podrán ser presentadas por el trabajador o la trabajadora o por la organización sindical.

Las empresas deberán realizar cada año una evaluación analítica de los puestos de trabajo.

III. RESUMEN PROYECTO DE LEY APROBADO BOLETIN Nº.576-13 REFUNDIDO CON Nº12.719-13 Y Nº14.139-34

Las empresas que cuenten con más de cincuenta trabajadores deberán conformar un Comité de Evaluación de Empleo.

Elaboración de un Plan de Igualdad de Remuneraciones que sea materia de la negociación colectiva con la organización sindical constituida en la empresa que contenga el análisis del número de mujeres y hombres trabajadores, las respectivas jerarquías, cargos o funciones, la remuneración recibida por hombres y mujeres, así como fijar medidas para resolver las brechas de remuneración existentes y revisar su impacto.

Se establecen obligaciones de asistencia técnica y de publicidad para la Dirección del Trabajo.

Obligación de mantener registro que consigne los diversos cargos o funciones en la empresa de 200 o más trabajadores, se amplía a empresas de cincuenta o más trabajadores.



V. EJES PROPUESTA DE INDICACIONES



IV. EJES PROPUESTA DE INDICACIONES

Contexto de elaboración de las propuestas:

- Levantamiento de experiencias aplicadas en nuestro país sobre medidas proactivas de cumplimiento del principio de igualdad de remuneraciones.
- Levantamiento de experiencia comparada en otros países.
- Coalición Internacional para la Igualdad Salarial (EPIC)

IV. EJES PROPUESTA DE INDICACIONES

Reconocimiento pleno del derecho de igualdad de remuneraciones entre hombres y mujeres por un trabajo de igual valor

Amplitud de la garantía del cumplimiento del principio:
Perfeccionamiento de los procedimientos de denuncia

Incorporación de medidas proactivas y promocionales para alcanzar el principio : Evaluación de puestos de trabajo, Plan de Igualdad y Comité de Igualdad de Remuneraciones

Establecimiento de medidas de publicidad o reputacionales para las empresas

IV. EJES PROPUESTA DE INDICACIONES

- Adecuar la normativa a los estándares internacionales y dar cumplimiento a las obligaciones asumidas por el Estado de Chile en los instrumentos internacionales referidos (Convenio N° 100 y Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer)
- La noción del trabajo de igual valor dice relación con aspectos inherentes a los cargos entre otros, calificaciones o experiencias exigidas, las responsabilidades atribuidas, el esfuerzo físico y psíquico y las condiciones en que el trabajo es efectuado.
- A contrario sensu, se excluyen aspectos propios de la persona como antigüedad, maternidad u otros elementos no asociados al cargo.
- Procedimiento de denuncia ante la empresa, la Dirección del Trabajo y Tribunales. La entidad administrativa realizará una investigación y, en caso de verificarse discriminación, denunciará en tribunales siendo la instancia exclusiva de resolución.
- Reconocimiento de medidas proactivas al interior de las grandes empresas: Evaluación de cargos o funciones a establecidos en Reglamento Interno a través de un sistema de puntajes. La metodología considerará los factores destinados a fijar el valor que tiene el trabajo al interior de las organizaciones en relación con responsabilidad, calificación, esfuerzo, condiciones de trabajo.
- Con dicho resultado se espera que las empresas, a través de un plan de igualdad, puedan abordar la remuneración desigual sin una justificación o de manera arbitraria respecto de trabajos que reporten un mismo valor a las compañías ajustándose a la realidad organizacional de cada una de ellas.

IV. EJES PROPUESTA DE INDICACIONES

- Este proceso deberá contar, al igual como se reconoce en la experiencia comparada, de participación de representantes de trabajadores y empleadores en un Comité de Equidad que acompañe el proceso de evaluación y pueda ir generando insumos para las obligaciones del empleador.
- Lo anterior no modifica la regla existente en materia laboral, a propósito de las materias de negociación colectiva establecidas en el artículo 306 del Código del Trabajo, pudiendo incorporarse, entre otros aspectos “ acuerdos para la conciliación del trabajo con las responsabilidades familiares, el ejercicio de la corresponsabilidad parental, planes de igualdad de oportunidades y equidad de género en la empresa, acciones positivas para corregir situaciones de desigualdad”.
- Medidas de carácter reputacional y de transparencia con el objetivo de generar una cultura de reducción de discriminación de género en el mundo del trabajo: Informes ejecutivos de empresas, resguardando aspectos de protección de datos y de libre competencia, y estudios de la Dirección del Trabajo.
- Carácter voluntario de este tipo de medidas en las PYMES con el objetivo de que su realización se vea acompañada de medidas de incentivo a la contratación con el Estado, reconociendo que se trata de una garantía de mejores condiciones laborales. Este último aspecto es considerado, a modo de ejemplo, en materia de compras públicas. Asimismo, acceso preferente a servicios programáticos del Estado, por ejemplo, SENCE.



Se otorga la palabra a los Consejeros y Consejeras.

El Consejero Illesca señala que lo de las PYMES esta demás, pues la igualdad salarial debiese darse en todo ámbito. Señala que tiene la percepción de que mientras más



pequeña la empresa ocurre menos la diferencia salarial. Respecto a la igualdad de remuneraciones dentro de la empresa, consulta el rol en el caso de la negociación ramal, es decir, equidad en el sector que negocia.

Prosigue manifestando una “constante”, al reiterar el rol de la Dirección del Trabajo, pues subyace la idea que el organismo tiene poca capacidad de fiscalizar cada rol, y cada vez son más.

Finalmente expone una duda ¿cómo se condice estos con la escala única de remuneraciones del estado?

Responde el señor Neira. Respecto de las PYMES señala que se debe tener en consideración que siempre la discriminación es injustificada y el legislador ya lo prohíbe en el artículo 2 del Código del Trabajo. En el proyecto la prevención asumida es respecto de la evaluación que se debe realizar para determinar cargos, inherentes del reglamento interno, obligación que no tienen las PYMES, la idea es apoyarlas en estas materias.

Sobre negociación ramal y equidad salarial, la experiencia señala que en la negociación generalmente se discute un piso mínimo de remuneración. Lo anterior no implica que se pueda acordar un criterio de equidad de remuneración, no es un problema, el objeto principal del proyecto es que no se realicen discriminación por motivos de género. Se regula al interior de la empresa pues en la contratación dentro de la empresa se pueden generar brechas y la forma de abordar tales brechas dependerá de la capacidad de la empresa. Se ha optado por una lógica más proactiva por parte de las empresas, a fin de determinar los ajustes o medidas apropiados para eliminar.

Respecto a los recursos de la Dirección del Trabajo, señala que en el proyecto se contempla aumento de dotación de la institución respecto de fiscalización y abogados asesores.

Respecto del sector público, informa que se fomenta la realización de evaluaciones y planes de igualdad para abordar la materia, aspecto que se esta considerando en la moción.



Toma la palabra el señor Bobic. Chile ratificó el Convenio 100 y existe un proyecto del año 2009, siendo la única brecha la de “igual valor igual paga”. Más allá de las modificaciones a la norma de 2009, hoy se piensa modificar de nuevo.

Si uno ve los datos de la OCDE señala que Chile tiene baja brecha de remuneración, el asunto es establecer “donde” existe la brecha. Señala que ha medida que aumenta la preparación de los trabajadores, aumenta la brecha de remuneraciones. Al pensar en una ley plana debemos analizar lo que deseamos que ocurra, el resultado transversal es que no existe brecha de remuneración por motivos de género. Si esa es la lógica, entendemos que no es justo, si se comparte esta conclusión la pregunta es dónde existe la brecha. Señala que la discusión no es estrictamente legal, la idea es obtener el resultado querido, atendiendo a empresas y personas en las que se da la discriminación.

Si no existe un enfoque tal, que se limite a lo legal, no se logrará el objetivo principal deseado.

La forma de medir los datos varía conforme el enfoque, contrato a tiempo completo, media jornada, etc.

Sobre profesionales, hace presente que egresan más mujeres en profesionales con menores remuneración. Se debe hacer un esfuerzo de caracterizar con los mayores datos posibles y que abarque la mayor cantidad de personas.

Es la única forma de lograrlo, algunas cosas no se pueden decretar por ley, la ley de 2009 no logró su objetivo.

El Consejero Puente expone. Entiende que el problema de la mujer es mayor y complejo que escapa a lo sólo remuneracional. Le llama la atención la implementación de una ley y los mecanismos para lograr su objetivo. Le da la impresión de que existe un tema en la forma de hacer las denuncias, concluye a partir de los datos expuesto por el señor Neira. El proceso para implementar la ley vigente no ha funcionado y no ha logrado su propósito, cree fructífero revisar toda la normativa a fin de determinar en donde falla el sistema.



Destaca la idea de que la empresa sea “proactiva”, es decir, prevenir, atenderlo antes de que ocurra, considera que, si se contemplan los mecanismos adecuados, se puede lograr el objeto del proyecto.

El Consejero Alvear considera importante ver bien en qué situación nos encontramos, recopilar y exponer información numérica. Destaca que la discriminación se da en mayor medida en las remuneraciones más altas. Sólo así se podrá combatir lo que se desea combatir. Propone que el Consejo se reúna pronto, citar a alguien del INE y tener más información sobre la materia.

El Presidente señala que quizás lo que falta es presentar un modelo, cual es el escenario en pleno empleo y cuando el pleno empleo empuja mayor movilidad social, ver que ocurre en las remuneraciones, señala que se tienden a estandarizar las remuneraciones. Cree que pueden existir modelos de esta naturaleza que permita analizar mejor la materia, analizar, por ejemplo, el comportamiento en países desarrollados. El interés compartido es que no exista discriminación y que exista equidad salarial. Con números se puede entender mejor la situación.

La Consejera Jara agradece los comentarios. Señala que el Ejecutivo tomará medidas para compartir más datos con los y las consejeras. Destaca que la brecha es una realidad, sin duda se requiere acuerdo estadístico que permita analizar la situación, pero la discriminación existe. El Ministerio preparará una minuta de datos que se contemplaran en el Mensaje del proyecto, se solicitará ayuda al INE también, a fin de lograr un estándar de cómo medir las brechas remuneracionales. Cita el ejemplo de Canadá, que en el contexto de EPIC, informa que ellos cuentan con un sitio web en que cada empresa pública sus datos y sus metas de disminución de brechas.

Entiende que la eliminación de brechas no pasa sólo por un tema normativo, pero a partir de la norma las empresas comenzarán a cerrar sus brechas.

Reitera que se elaborará minuta con datos.

El Consejero Illesca considera relevante analizar el mecanismo de denuncias, atendido que se tiene el factor que bajo la nueva normativa debiese aumentar.



La Consejera Jara destaca que el proyecto contempla el mecanismo de denuncias. Pero la idea principal de la ley no es lo punitivo, que lo contempla, es lo proactivo, prevenir estas situaciones.

El Consejero Alvear, respecto a las cifras, el Consejo pudiera ponerse de acuerdo para hacer observaciones al Proyecto. La Consejera Jara invita a remitirlas antes de agosto.

La señora Palma considera prudente focalizar el problema. Es pertinente ver la desigualdad tanto en la empresa como en el mercado laboral, aspectos como estudios, es útil avanzar en ello.

El señor Subsecretario del Trabajo señala que independiente del indicador, la brecha existe y es brutal. Efectivamente aumenta a medida que aumenta la calificación de la persona trabajadora, pero se debe considerar el efecto de igualdad de la remuneración mínima.

Los planes de igualdad permiten lograr verificar en que situaciones existen brechas, el proyecto a través de los planes remuneracionales y disminución de brechas por empresa, invita a un cambio cultural. El podría ojo en los mecanismos.

El Vicepresidente recoge lo expuesto, pero resalta la necesidad del aporte estatal en la formación de los trabajadores. Con el tiempo se cerrarán las brechas, pero se abrirán otras, que se deben atender en una mirada de desarrollo país, verificar sectores más afectados por los cambios tecnológicos.

El señor Bobic señala que el proyecto ve brechas de remuneración, pero también se deben ver brechas de participación.

La señora Palma valora la permanencia del tripartismo, por lo que llama la atención que no exista una evaluación de la ley desde el año 2009. Se debe analizar el nuevo proyecto y su aplicación futura.

4. VARIOS

No hay.

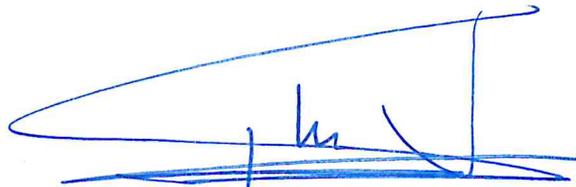


ACUERDOS:

PRIMERO: En el mes de julio se realizará una única sesión el día 19 a las 11 horas.

SEGUNDO: Respecto a adhesión EPIC, se remitirán minutas a los consejeros y consejeras a fin de que cada sector manifiesta su postura ante la invitación.

TERCERO: El Ministerio del Trabajo y Previsión Social remitirá minuta con mayores datos (cifras) respecto al proyecto de equidad salarial.



RICARDO MEWES SCHNAIDT
PRESIDENTE

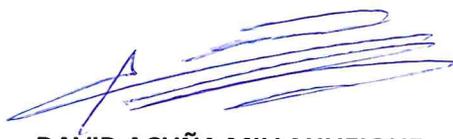


JOSÉ MANUEL DÍAZ ZAVALA
VICEPRESIDENTE




JEANNETTE JARA ROMÁN
CONSEJERA


MARCOS ILLESCA CAMPOS
CONSEJERO


DAVID ACUÑA MILLAHUEIQUE
CONSEJERO


HEIDI BERNER
CONSEJERA

ERIC CAMPOS BONTA
CONSEJERO

FERNANDO ALVEAR ARTAZA
CONSEJERO

ESTEBAN PUENTES
CONSEJERO



Andrea Soto Araya

Andrea Soto Araya
Ministro de fe Consejo Superior Laboral