**MINUTA PROYECTO DE LEY BOLETIN 9322-12**

**IGUALDAD DE REMUNERACIONES A TRABAJO DE IGUAL VALOR**

1. **Antecedentes a considerar en la discusión.**

La igualdad entre hombres y mujeres es una cuestión de derecho humano fundamental. La igualdad en los ingresos es expresión de este derecho humano en el ámbito de la justa retribución por el trabajo, considerando el valor de éste, sin consideración o sesgos de género.

Como derecho humano fundamental, garantizar la igualdad de ingresos entre hombres y mujeres, y la inserción de las mujeres en el mercado del trabajo y en la economía, en igualdad de condiciones que los hombres, es una obligación del Estado Chileno emanado de múltiples tratados de derechos humanos, entre los que destacan la CEDAW y la Convención Interamericana, y particularmente el Convenio N°100 de la OIT sobre *“Igual remuneración a trabajo de igual valor”,* ratificado por Chile en el año 1972.

El Informe sobre la Aplicación de la Ley 20.348 sobre Igualdad de Remuneraciones, 20.348, que efectuara la Cámara de Diputados, tiene una conclusión general y categórica: se trata de una ley desconocida, sin incentivos y, en opinión de la Central Unitaria de Trabajadores – entregada en el proceso de consulta en ciudadana realizada para evaluar la Ley, **no ha tenido impacto en materia de igualdad de ingresos entre hombres y mujeres**.

El más visible defecto de la Ley tiene que ver con que solo reconoce el *principio de igualdad de remuneraciones* respecto de hombres y mujeres *que presten un mismo trabajo,* lo que implica “rebajar” el estándar del principio, pues éste tiene que ver con el ***valor del trabajo***, no con el “tipo” de trabajo.

También hay una deficiencia en la forma de protección o tutela eficaz del principio ya que se exige cumplir con un procedimiento de reclamación obligatoria previa ante la empresa, para quedar habilitado a ejercer el procedimiento de tutela de derechos fundamentales.

Los reclamos solo puede interponerlo la trabajadora o trabajadoras afectadas, no pueden hacerlo las organizaciones sindicales, restringiendo la controversia pues se termina comparando la historia de contratación de la reclamante con el o los trabajadores en referencia (remuneración más alta), y en ese contexto es más fácil que predomine el principio de libertad de contratación o de autonomía de la voluntad.

El procedimiento de tutela eficaz previsto en la Ley 20.348 es de ejercicio más gravoso para la trabajadora, ya que respecto de otro tipo de discriminaciones o afectaciones a derechos fundamentales no se exige una reclamación previa ante el empleador.

En lo concerniente al empleo público, la Ley solo consideró una modificación que afecta el empleo a contrata. En la tramitación del Proyecto de Ley, la Mesa de Igualdad de Oportunidades del Sector Público que agrupa representantes de organizaciones del sector público, planteó que se requería también de ***descripción de cargos bajo pautas libres de sesgos de género***, ***evaluación del valor de los puestos de trabajo bajo criterios objetivos***, una ***entidad experta que asesorará o revisara estas evaluaciones*** y un ***instrumento de protección eficaz de las discriminaciones*** que puedan darse en las remuneraciones asignadas a trabajos de igual valor, pero estas consideraciones no fueron atendidas, pese a que están en consonancia con las políticas y medidas implementadas en los países que han tenido avances positivos en esta materia. Por cierto, la percepción del sector sobre los efectos de la Ley 20.348 es que no mejoró tampoco la asignación igualitaria de grados.

Para la Central Unitaria de Trabajadores, la ***igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor*** es un imperativo de justicia social y parte de nuestra resolución programática de luchar en contra de las desigualdades que persisten y afectan a nuestra sociedad.

La Ley debe establecer que las mujeres deben tener oportunidades para capacitarse y acceder a las promociones o ascensos, considerando las barreras que enfrentan. O sea, la ley debe igualar lo que no es hasta ahora naturalmente igual, por la división sexual del trabajo y la sobrecarga de trabajo de la mujer.

Por ejemplo, la antigüedad puede ser un elemento de sesgo, pues las mujeres no cuentan con trayectorias laborales similares a los hombres en cuanto deban hacerse cargo de asumir responsabilidades parentales, domésticas o por la maternidad. De igual modo, una retribución económica que se vea afectada por inasistencias por licencias maternales o parentales, es contra género.

Un órgano técnicamente preparado para hacerse cargo de revisar el cumplimiento por parte de los empleadores de sus obligaciones en este ámbito, debe tener acceso a la información contable y de remuneraciones de la empresa, para develar incumplimientos o errores en las medidas que debieran haberse adoptado, o proponer otras adecuadas. Se debe perseguir el cambio de conducta, la sanción opera solo en caso de que los empleadores insistan en malas prácticas o ésta sea evidente.

1. **Observaciones de la Central Unitaria de Trabajadores al Proyecto de Ley Boletín 9322-13.**

En general, el Proyecto de Ley Boletín 9322-13, se hace cargo de una parte importante de las observaciones de la CUT entregadas en la evaluación de la ley, que se enumeran seguidamente:

a) Explicitar que el principio de igualdad de remuneraciones se refiere no solo a remuneraciones respecto de un mismo cargo o función, sino también a trabajos de igual valor.

b) Establecer la voluntariedad del procedimiento previo de reclamación.

c) Clarificar que el procedimiento de tutela es aplicable respecto de las diferencias de remuneraciones entre hombres y mujeres, pudiendo ejercer la acción también las organizaciones sindicales, como también ocurre con otros derechos fundamentales cautelados por la acción de tutela laboral. Esto es muy importante por cuanto lo que más interesa es resolver el problema de manera global en la empresa y no trabajadora a trabajadora. Se trata siempre de producir cambios en las definiciones en materia de salarios, y eso se hace en forma general no caso a caso, cuando el problema afecta a varias trabajadoras.

Es interesante también la incorporación de redacciones que señalan que la discriminación puede darse en forma directa o indirecta. Pero por sobre todo es importante la referencia a discriminación indirecta, esto es, *las diferencias en las remuneraciones que, basadas en criterios aparentemente neutrales, tengan por, efecto que la retribución de las trabajadoras sea inferior a la de los trabajadores, salvo que pueda justificarse objetivamente en una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean adecuados y necesarios*.

También es importante señalar que si bien no se consideran en principio discriminatorias las diferencias objetivas en las remuneraciones que se funden en las capacidades, calificaciones, idoneidad, responsabilidad o productividad, ello se entenderá así en cuanto *tales consideraciones revistan importancia para la prestación de los servicios*.

En cuanto a las remuneraciones a considerar para efectos de determinar la brecha de salarios, obviamente deben considerarse todos los beneficios en dinero y los en especie que puedan ser avaluados en dinero, pero hay que analizar con detenimiento aquellos que puedan responder al cumplimiento de una obligación en materia de protección a la maternidad, como es el caso de sala cuna. Imputar el valor o costo de sala cuna en la remuneración de la trabajadora se da una apariencia de disminución de la brecha, no obstante que con ello se sigue favoreciendo la discriminación hacia la mujer trabajadora y madre que debe asumir sola el costo de la maternidad en la sociedad.

Por último la modificación al artículo 485 es muy positiva no solo para la discriminación en materia de género sino también para la protección en contra de otros actos de discriminación en el empleo.