



**CHILE  
AVANZA  
CONTIGO**

**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)**

**Comisión de la Mujer y Equidad de Género del Senado**

---

**Jeannette Jara Román  
Ministra del Trabajo y Previsión Social**



- 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 N°10.576-13 REFUNDIDO CON N°12.719-13 Y N°14.139-34**
- V. EJES PROPUESTA DE INDICACIONES**



# **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?



## **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 N°20.348 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** .





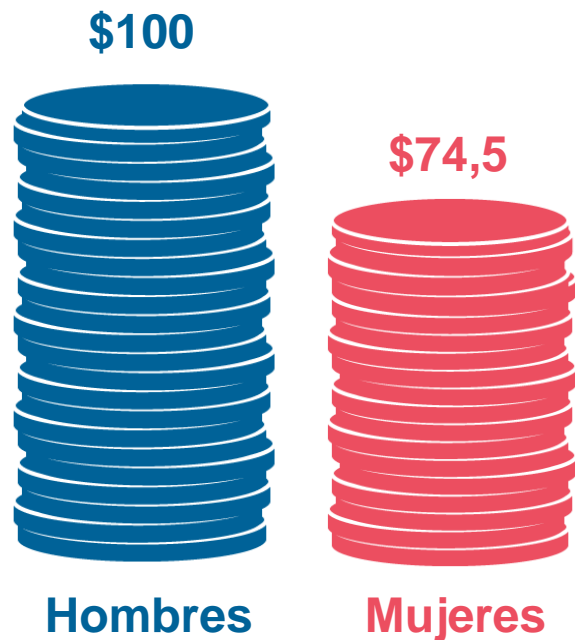
### III. DATOS DE LA BRECHA SALARIAL DE GÉNERO





### 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%

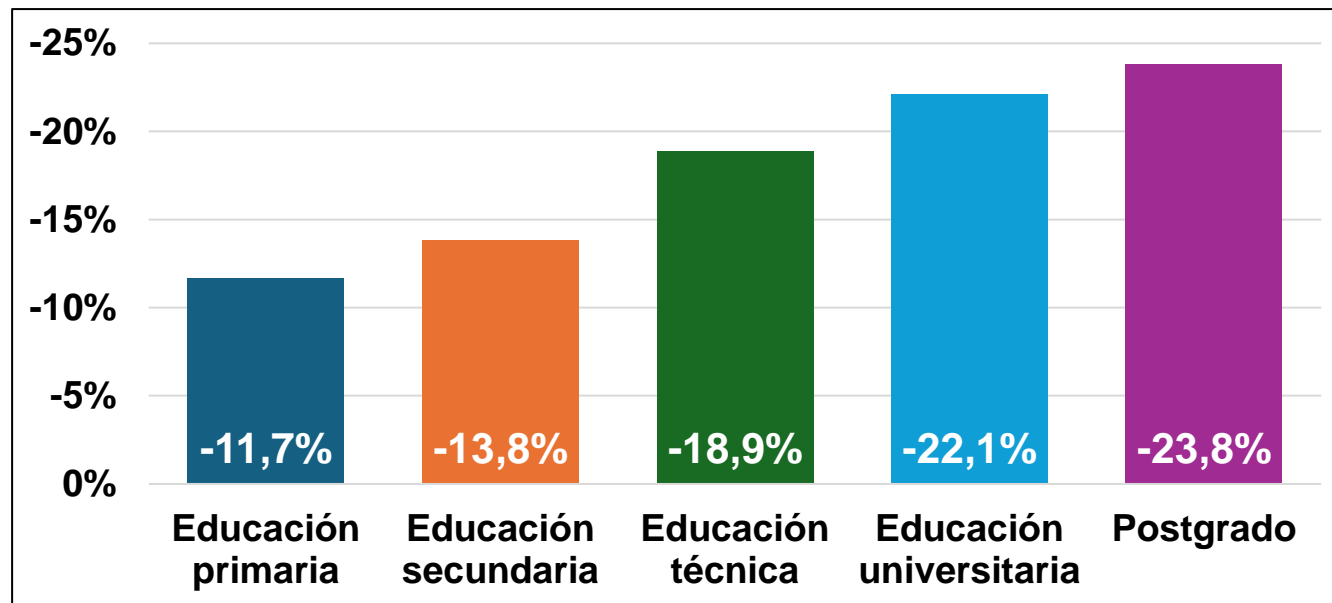
Fuente: Síntesis de resultados ESI 2022, INE.



### 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.

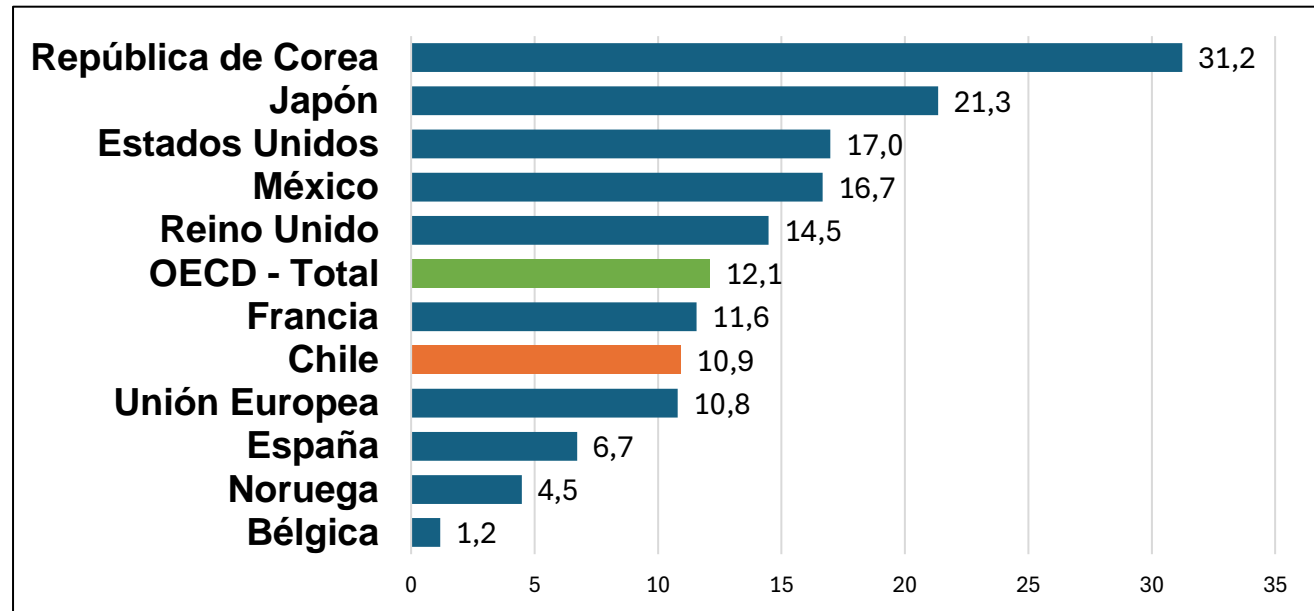


### III. DATOS DE LA BRECHA SALARIAL DE GÉNERO

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).

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%.

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



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



## **IV. RESUMEN PROYECTO DE LEY APROBADO BOLETIN N°10.576-13 REFUNDIDO CON N°12.719-13 Y N°14.139-34**





### III. RESUMEN PROYECTO DE LEY APROBADO BOLETIN N°10.576-13 REFUNDIDO CON N°12.719-13 Y N°14.139-34

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 N°10.576-13 REFUNDIDO CON N°12.719-13 Y N°14.139-34

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

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



**CHILE  
AVANZA  
CONTIGO**

