

**INFORME DE LA COMISIÓN DE TRABAJO
Y PREVISIÓN SOCIAL,** recaído en el
proyecto de ley, en segundo trámite
constitucional, que modifica el Código del
Trabajo, resguardando el derecho a la
igualdad en las remuneraciones.

BOLETÍN Nº 4.356-13

HONORABLE SENADO:

Vuestra Comisión de Trabajo y Previsión Social tiene el honor de informaros respecto del proyecto de ley de la referencia, iniciado en Moción de los Honorables Diputados señora Alejandra Sepúlveda Orbenes y señores Pedro Araya Guerrero, Gabriel Ascencio Mansilla, Eduardo Díaz Del Río, Jaime Mulet Martínez, Sergio Ojeda Uribe, Carlos Olivares Zepeda, Jorge Sabag Villalobos, Mario Venegas Cárdenas y Patricio Walker Prieto, con urgencia calificada de “simple”.

Cabe destacar que este proyecto de ley fue discutido sólo en general, en virtud de lo dispuesto en el artículo 36 del Reglamento de la Corporación.

A la sesión en que se consideró esta iniciativa legal asistió, además de los miembros de la Comisión, la Honorable Senadora señora Evelyn Matthei Fornet. Asimismo, concurrieron la Ministra del Servicio Nacional de la Mujer, señora Laura Albornoz Pollmann, acompañada de los abogados del Departamento de Reformas Legales de dicha entidad, señora Carla Varas y señor Marco Rendón. Del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, asistió el asesor legislativo del Ministro, señor Francisco Del Río.

- - -

OBJETIVOS DEL PROYECTO

En lo fundamental, establecer expresamente el derecho a la igualdad de remuneraciones entre hombres y mujeres, ante servicios prestados de igual valor.

- - -

ANTECEDENTES

Para el debido estudio de este proyecto de ley, se han tenido en consideración, entre otros, los siguientes:

I. ANTECEDENTES JURÍDICOS

- El Código del Trabajo.
- La ley N° 18.834, sobre Estatuto Administrativo, cuyo texto refundido, coordinado y sistematizado fue fijado por el decreto con fuerza de ley N° 29, del Ministerio de Hacienda, de 2005.
- El Convenio N° 100, de la Organización Internacional del Trabajo, relativo a la igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor, adoptado el 29 de junio de 1951, y ratificado por Chile con fecha 20 de septiembre de 1971.
- El Convenio N° 111, de la Organización Internacional del Trabajo, relativo a la discriminación en materia de empleo y ocupación, adoptado el 25 de junio de 1958, y ratificado por Chile con fecha 20 de septiembre de 1971.

II. ANTECEDENTES DE HECHO

La Moción que da origen a este proyecto de ley señala, entre sus fundamentos, los siguientes:

En primer término, manifiesta que el principio de igualdad de remuneraciones entre hombres y mujeres goza de una larga historia de reconocimiento jurídico a nivel supranacional. Este principio fue reconocido por primera vez en la Parte Octava del Tratado de Paz de Versalles, de fecha 28 de junio de 1919. Posteriormente, tuvo un especial reconocimiento en el Preámbulo del Tratado que constituyó la Organización Internacional del Trabajo, en el año 1940. En lo sucesivo, ha sido reiteradamente reconocido en una serie de pactos y convenciones internacionales, entre los que destacan, la Declaración Universal de los Derechos Humanos, de fecha 10 de diciembre de 1948; el Convenio N° 100 de la Organización Internacional del Trabajo, de fecha 29 de junio de 1951, y el Pacto de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, de fecha 19 de diciembre de 1966.

Agrega que, en el ámbito del derecho comunitario europeo, en tanto, el principio de igualdad de remuneraciones o de retribución tiene un reconocimiento expreso en el artículo 141 del Tratado Constitutivo de la Comunidad Europea (TCE), cuyo inciso primero establece

que “Cada Estado miembro garantizará la aplicación del principio de igualdad de retribución entre trabajadores y trabajadoras para un mismo trabajo o para un trabajo de igual valor.”.

Sin embargo, advierte la Moción, numerosos estudios muestran la discriminación laboral que existe entre hombres y mujeres, y específicamente en materia de remuneraciones.

En efecto, explica, las cifras revelan que las mujeres perciben, en promedio, un 75,1% del ingreso de los hombres. Según la encuesta de remuneraciones y costos de la mano de obra del Instituto Nacional de Estadísticas (INE), al año 2001, la diferencia de remuneraciones entre hombres y mujeres alcanza al 31,1%, es decir, por cada \$ 1.000 que gana un hombre, una mujer gana \$ 689 por igual trabajo, lo que es a todas luces injustificado. La encuesta refleja, asimismo, que en algunos sectores de la economía, la relación de porcentaje de ingreso es menor, como ocurre en el comercio y los servicios de utilidad pública en que sólo llega a un 55,2% y 61,5%, respectivamente.

Agrega que, con respecto a la variable etárea, no existen estudios que permitan tener una visión global de la discriminación en las remuneraciones. No obstante, la investigación "Jornada de Trabajo en el Sector Comercio", realizada por el Departamento de Estudios de la Dirección del Trabajo, muestra que en el caso de los hombres el promedio de ingreso de los menores de 30 años es de \$ 187.051 y en los mayores de esa edad alcanza a \$ 271.503.

Añade que la tasa de participación femenina en el mundo laboral crece sostenidamente, pero persisten los problemas discriminatorios. La razón principal de la disparidad de ingresos estaría provocada por el inferior capital humano de la mujer y las trayectorias intermitentes de su carrera profesional, sin embargo, la disparidad de género en la educación se reduce y en muchos casos la escolaridad de mujeres supera la de los hombres.

En lo que respecta a Chile, la Moción señala que nuestro país presenta leves avances en políticas contra la discriminación en materia de remuneración de la mujer, según lo revela un informe de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), denominado “La hora de la igualdad en el trabajo”.

De acuerdo a dicho informe, a nivel mundial, todos los países consignan adelantos en materias de ingresos de las mujeres comparados a los de los hombres. En América Latina, en tanto, los mayores avances tuvieron lugar en Paraguay, con un 19% de mejoramiento; Colombia, con un 14%; y, en niveles más modestos, figuran Chile, con un 5%, y Ecuador, con un 1%.

Sin embargo, acota, el mismo análisis entrega un minucioso detalle de la situación de discriminación que aún perdura, pese a que las mujeres representan cerca del 45% de los trabajadores del comercio y el 49% en el ámbito profesional y técnico.

En consideraciones de carácter global sobre las causas de esta situación, el informe de la OIT puntualiza que se estima como factor determinante de las desigualdades de remuneración por razón de sexo, la restricción o la prohibición legal que existe en algunos países de que la mujer trabaje en horas extraordinarias o con horario nocturno.

Otro factor está relacionado con la idea que la contratación de mujeres implica un costo alto. En estos costos, de acuerdo con el estudio, se incluyen las prestaciones de protección de la maternidad, el ausentismo supuestamente mayor de las mujeres, su menor disposición para trabajar horas extras, su compromiso e interés menores para con el trabajo y una movilidad más restringida en relación con la de los hombres.

Sin embargo, en una visión más allá de estos argumentos, el estudio indica que la discriminación de la mujer en el ámbito laboral pasa, asimismo, por una “falta general de comprensión de la diferencia entre los conceptos igual remuneración por trabajos iguales o similares, e igual remuneración por trabajos de igual valor”.

Estos elementos constituyen factores negativos “que perpetúan de alguna forma la desigualdad en materia de remuneración”. Incluso, según el documento, las tasas salariales y las escalas de sueldos desiguales, una vez establecidas, pueden aplicarse para desfavorecer los niveles de ingresos de las mujeres.

Por su parte, continúa la Moción, el Convenio N° 111, de la Organización Internacional del Trabajo, sobre la discriminación en el empleo y ocupación, de fecha 25 de junio de 1958, ratificado por Chile con fecha 20 de septiembre de 1971, especifica la noción de discriminación en el desarrollo de un trabajo subordinado, señalando, en su artículo 1º, que ésta comprende: “a) cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación; b) cualquier otra distinción, exclusión o preferencia que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo u ocupación que podrá ser especificada por el Miembro interesado previa consulta con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores, cuando dichas organizaciones existan, y con otros organismos apropiados.”.

La Moción destaca la importancia de esta definición, pues en ella se aclara que, para estar comprendida dentro de los términos del referido Convenio, la discriminación debe tener la consecuencia de anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato. No se pretende tan sólo evitar la discriminación a fin de garantizar a todas las personas la posibilidad de obtener empleo, sino que también evitar las dificultades que pudieran afectar a los trabajadores para obtener un empleo mejor o ascender a otro de jerarquía superior. Se adopta, por lo tanto, como criterio, las consecuencias objetivas de las medidas discriminatorias, situación que permite afirmar que las discriminaciones indirectas y fenómenos tales como la segregación profesional, están dentro del ámbito de aplicación del Convenio.

Enseguida, los autores de la Moción se refieren a la consagración de la no discriminación laboral en el derecho chileno, haciendo mención a las respectivas normas constitucionales y legales que abordan la materia.

En lo que a la Constitución Política de la República se refiere, señala que, en términos generales, son tres las normas constitucionales que fijan el marco a partir del cual se estructura el derecho a la igualdad de trato y a la no discriminación en Chile.

En primer lugar, el artículo 1º de la Carta Fundamental, con el que comienza el capítulo de las Bases de la Institucionalidad, el cual dispone que: “Las personas nacen libres e iguales en dignidad y derechos.”. La Moción enfatiza la importancia de esta norma, puesto que fija una línea conductora sobre la materia al establecer un concepto prescriptivo de la persona, como ser libre e igual. Además, el citado artículo 1º, en su inciso final, establece el deber del Estado de “promover la integración armónica de todos los sectores de la Nación y asegurar el derecho de las personas a participar con igualdad de oportunidades en la vida nacional.”.

En segundo lugar, la iniciativa legal cita el artículo 19, Nº 2, del Texto Fundamental, el cual, dentro del capítulo referido a los Derechos y Deberes Constitucionales, y al tenor de su inciso primero, asegura a todas las personas “La igualdad ante la ley. En Chile no hay persona ni grupos privilegiados. En Chile no hay esclavos y el que pise su territorio queda libre. Hombres y mujeres son iguales ante la ley.”. Asimismo, conforme a su inciso segundo, ni la ley ni autoridad alguna podrán establecer diferencias arbitrarias.

Ahora bien, advierten los autores del proyecto, debe tenerse en consideración que el principio de igualdad no precisa qué es lo que es igual, sino que va directamente al resultado, es decir, lo que es igual debe ser tratado igual, y, a contrario sensu, lo que no es igual puede

ser tratado desigualmente. De este modo, el principio de igualdad ante la ley corresponde, junto con su sentido tradicional de generalidad de la ley, a una igualdad sustantivamente justa, esto es, que admite diferencias fundadas en motivos razonables o plausibles.

En tercer lugar, ya en el plano laboral, la Constitución reconoce expresamente el derecho a la no discriminación en su artículo 19, N° 16. Esta disposición asegura a todas las personas la libertad de trabajo y su protección. Garantiza, además, que toda persona tiene derecho a la libre contratación y a la libre elección del trabajo con una justa remuneración. Prohíbe, asimismo, cualquiera discriminación que no se base en la capacidad o idoneidad personal, sin perjuicio de que la ley pueda exigir la nacionalidad chilena o límites de edad para determinados casos.

Del tenor de este precepto, señalan los autores citando al profesor Costa, se pone de manifiesto la estrecha relación que existe entre la prohibición de discriminación y el derecho a la libertad de trabajo, pues esta prohibición aparece como una clara protección de aquella libertad.

Por otra parte, destacan que el inciso tercero del citado artículo 19, N° 16, particulariza en materia laboral el principio de igualdad contemplado en el artículo 19, N° 2°, de la misma Carta Fundamental. Citando a los profesores Lizama y Ugarte, los autores enfatizan que, pese a su ubicación en la geografía constitucional, dentro del numerando 16 del artículo 19, no cabe duda que esta disposición no es más que una manifestación particular del principio jurídico de igualdad del artículo 19, N° 2°, cuya incorporación en el citado número de la libertad de trabajo se explica más bien por la materia que, en rigor, por su contenido. De esta manera, el referido numeral 16 fija una regla fundamental, toda vez que le otorga rango constitucional al principio de no discriminación en materia laboral y, por lo tanto, todas las normas de nuestro sistema jurídico deben ajustarse a esta disposición, sin perjuicio que, además, considera a la discriminación laboral como un ilícito a nivel constitucional.

Asimismo, el artículo 19, N° 16, amplía el alcance de esta prohibición de discriminación, al extenderla no sólo a la ley y a las autoridades públicas, sino que también a los particulares, lo que es naturalmente propio de las relaciones jurídicas a que da lugar el trabajo subordinado.

De igual modo, los autores destacan que el constituyente ha entendido ampliamente el derecho a la no discriminación, lo que se manifiesta en la circunstancia de no haber introducido una enumeración o enunciación de criterios de diferenciación injustificados o arbitrarios, sino que, por el contrario, ha excluido, con bastante acierto, cualquier motivo o criterio que no se base en la capacidad o idoneidad

personal, esto es, prohíbe cualquier criterio de diferenciación carente de fundamentación objetiva y razonable, sin perjuicio de que la ley pueda exigir, en determinados casos, la nacionalidad chilena o ciertos límites de edad. De esta manera, añaden, el constituyente nacional ha dado un paso adelante frente al método seguido por el Convenio N° 111 de la OIT y por otros instrumentos internacionales, en los que la prohibición de discriminación está estrechamente asociada a la enunciación explícita de criterios de diferenciación prohibidos, tales como la religión, el sexo o la raza.

Finalmente, recuerdan que nuestro país ratificó el Convenio N° 100 de la OIT, sobre igualdad de remuneración, de 1951, por lo que, considerando lo dispuesto por el artículo 5° de la Constitución Política de la República, y lo recién expuesto, no cabe duda sobre el reconocimiento y obligatoriedad de este principio y de la necesidad de concretar más profundamente en la práctica las obligaciones que la ratificación de este instrumento internacional conlleva.

En lo que respecta al Código del Trabajo, la Moción señala que el artículo 2° de dicho texto normativo -en su nueva redacción, tras sus últimas modificaciones-, concretiza la prohibición de discriminación en el trabajo consagrada en la Constitución Política y declara, en su inciso tercero, que son contrarios a los principios de las leyes laborales los actos de discriminación. Seguidamente, el inciso cuarto de la norma, define los actos de discriminación como aquellas “distinciones, exclusiones o preferencias basadas en motivos de raza, color, sexo, edad, estado civil, sindicación, religión, opinión política, nacionalidad, ascendencia nacional u origen social, que tengan por objeto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación.”.

Sin embargo, advierten los autores de la iniciativa legal, esta redacción no ha resuelto el problema descrito, así como tampoco ha solucionado las cifras que revelan la desigualdad. En razón de ello, estiman necesario efectuar un reconocimiento expreso de este derecho, el cual, si bien está consagrado en la legislación internacional y en la nacional en sus ámbitos constitucional y legal, se encuentra carente de garantías efectivas, concebidas como dispositivos jurídicos efectivos para corregir tal discriminación.

Esta situación, anota la Moción, genera claramente una desprotección, falta de tutela, o más bien, la impunidad del discriminador laboral por género. Añade que tenemos un derecho sin dispositivo jurídico de protección, y al decir de un antiguo jurista, “un derecho sin tutela es un hazmerreír jurídico”.

Lo anterior, infringe el artículo 2° del Convenio N° 100 de la OIT, el cual dispone que: “1. Todo Miembro deberá, empleando medios adaptados a los métodos vigentes de fijación de tasas de

remuneración, promover y, en la medida en que sea compatible con dichos métodos, garantizar la aplicación a todos los trabajadores del principio de igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor. 2. Este principio se deberá aplicar por medio de: a) la legislación nacional; b) cualquier sistema para la fijación de la remuneración, establecido o reconocido por la legislación; c) contratos colectivos celebrados entre empleadores y trabajadores; o d) la acción conjunta de estos diversos medios.”.

En razón de lo expuesto, los autores del proyecto consideran que debería estar consagrado expresamente el derecho de los trabajadores a una igual remuneración, sin distinción de sexo, reconociéndolo como derecho individual y colectivo, y sancionándolo con la multa residual del artículo 477 del Código del Trabajo. Asimismo, proponen establecer la obligación del empleador de informar acerca de los cargos y el número de personas que los desempeñan, a efectos de facilitar la prueba de las denuncias e infracciones.

- - -

DISCUSIÓN EN GENERAL

Al iniciarse el estudio del proyecto de ley, la señora Ministra del Servicio Nacional de la Mujer (SERNAM) explicó los fundamentos de la iniciativa y los principales aspectos de la misma.

Acompañó su exposición con dos documentos, los cuales fueron debidamente considerados por los miembros de la Comisión, y se contienen en un Anexo único que se adjunta al original de este informe, copia del cual queda a disposición de los señores Senadores en la Secretaría de la Comisión.

En primer término, señaló que esta iniciativa legal tuvo su origen en una moción parlamentaria, cuyo estudio, en primer trámite constitucional, se realizó en la Comisión de Familia de la Honorable Cámara de Diputados, recibiendo una amplia aprobación tanto en la Comisión como en la Sala de dicha Corporación.

Destacó que el proyecto introduce una modificación legal, tanto en el Código del Trabajo como en el Estatuto Administrativo, haciéndose cargo de una materia que ya con anterioridad fue contemplada por nuestro legislador. En efecto, precisó, el Código laboral del año 1931, en su artículo 35, hacía mención expresa a la brecha remuneracional existente entre hombres y mujeres por la ejecución del mismo tipo de trabajo. Es decir, recalcó, esta iniciativa legal recupera un antecedente que estaba considerado por nuestra normativa laboral pasada e intenta posicionarlo nuevamente en nuestra legislación.

Hizo presente que, tanto a nivel nacional como internacional, se han realizado diversos estudios que demuestran la diferencia salarial existente entre hombres y mujeres. Enseguida, mencionó algunos de ellos.

En Chile, por ejemplo, un estudio efectuado por el Instituto Nacional de Estadísticas (INE) junto al SERNAM el año 2001, revela que las mujeres perciben remuneraciones que, en promedio, son un 31,1% menores a las de los hombres, por el mismo tipo de trabajo, lo cual significa que, por cada \$ 1.000 que gana un hombre, una mujer recibe \$ 689.

Por su parte, la encuesta CASEN del año 2006 muestra que las mujeres reciben, en promedio, un 76,1% de los ingresos masculinos.

Asimismo, añadió, se ha constatado que esta diferencia salarial aumenta a medida que las mujeres cuentan con un mayor nivel de formación educacional, pudiendo alcanzar al 56% en el caso de mujeres con grado académico de magíster o doctora.

La situación descrita, recalcó, no sólo afecta a nuestro país, sino que también se replica a nivel latinoamericano, según lo constatan los estudios realizados por la Organización Internacional del Trabajo.

Por otra parte, un estudio elaborado en conjunto por el Banco Mundial, el Banco Interamericano de Desarrollo y el SERNAM, estima que la eliminación de la brecha de ingresos en razón de género en Chile, podría implicar una reducción de la extrema pobreza en 8 puntos porcentuales y un aumento del 2% en el ingreso per cápita promedio. De esta suerte, enfatizó, la discriminación salarial consiste en una práctica que afecta no sólo a la operación de las empresas sino que también al desarrollo económico del país.

Expresó que estos datos resultan particularmente importantes a la hora de juzgar, no sólo por razones de carácter ideológico, la necesaria igualdad remuneracional que debería existir por el mismo tipo de trabajo entre hombres y mujeres. Se manifiesta así la pertinencia de hacer una modificación legal que, sin duda, tendrá repercusiones no sólo a nivel sectorial, sino que también en el crecimiento de la economía nacional.

Subrayó que Chile ha suscrito y ratificado diversos tratados internacionales que se ocupan de la equiparación salarial entre hombres y mujeres. Entre ellos, mencionó los Convenios N^{os} 100 y 111 de la Organización Internacional del Trabajo y la Convención para la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW). Respecto de

esta última recordó que, en agosto de 2006, el Comité de Expertas de Naciones Unidas hizo presente que Chile aún no erradicaba la brecha remuneracional existente entre hombres y mujeres.

Puso especial énfasis en señalar que la eliminación de esta diferencia salarial entre el trabajo femenino y el masculino, ha sido una de las materias que el actual Gobierno abordó desde sus inicios, contemplándola entre las 36 medidas anunciadas para los primeros cien días de gobierno. Para ello, se dispuso la aplicación de un Código de Buenas Prácticas Laborales, el cual abordaba siete aspectos de discriminación en el contexto laboral, entre los cuales se encontraba precisamente la desigualdad salarial en razón de género. Acotó que, en consecuencia, la tarea de erradicar dicha discriminación no ha terminado y debe continuar avanzando.

En esa misma línea, añadió, se está ejecutando un programa denominado “Iguala”, en virtud del cual, 43 empresas que han adherido al mismo, han suscrito un convenio con el SERNAM comprometiéndose a cumplir en un plazo de 2 años ciertas medidas de equidad laboral entre hombres y mujeres. Destacó que la Confederación de la Producción y del Comercio (CPC), así como empresas estatales y del sector privado, tanto grandes y pequeñas, se encuentran participando en este programa.

Por esta vía, enfatizó, mediante la aplicación de incentivos concretos a las empresas, junto a las modificaciones legales pertinentes, se pretende igualar las condiciones del entorno laboral entre hombres y mujeres. Indicó que esta experiencia ya se ha registrado en otros países, como Australia, con 400 empresas, Alemania, con 800 empresas, y el País Vasco, el cual ha aplicado un modelo ejemplar en este ámbito. En América Latina, en tanto, se está trabajando a este respecto en México, Brasil y Uruguay, donde se aplican modelos similares para introducir mecanismos de igualdad remuneracional entre hombres y mujeres al interior del mundo privado.

Finalmente, la señora Ministra del SERNAM anunció los principales contenidos del proyecto de ley. Señaló que se incorpora en nuestra legislación -tanto en el Código del Trabajo como en el Estatuto Administrativo- el principio de igual remuneración por un trabajo de igual valor; asimismo, se impone al empleador la obligación de velar por el cumplimiento de este principio; por otra parte, respecto de las empresas de más de 50 trabajadores, se establece la obligación de llevar un registro en el que se describan los cargos o funciones; además, se dispone que el Reglamento Interno de la empresa deberá consignar los respectivos procedimientos de reclamo, y, finalmente, se establece un mecanismo de incentivo consistente en la rebaja de las multas en el caso que la empresa ejecute prácticas igualitarias.

A continuación, la abogada del Departamento de Reformas Legales del Servicio Nacional de la Mujer detalló los contenidos de la iniciativa legal en informe.

Al respecto, hizo presente que se ha constatado el contexto de discriminación y de escasa valoración en el que está inserta la mujer en el mercado del trabajo, atendido que sus remuneraciones no son iguales a las de los hombres, por una labor similar. Frente a ello, la presente iniciativa propone una serie de modificaciones legales tendientes a la equiparación salarial.

En primer lugar, se incorpora al Código del Trabajo el principio de igualdad de remuneraciones por trabajo de igual valor. Para ello, se modifica el artículo 2° del Código laboral, toda vez que es la norma referida a los actos de discriminación, agregando que también son tales las diferencias en las remuneraciones en trabajos de igual valor basadas en criterios distintos de las características y naturaleza del trabajo que se realiza.

Asimismo, como criterios legítimos de diferenciación, se incorporan la capacidad e idoneidad, en armonía con el mandato constitucional contenido en el artículo 19, N° 16, de nuestra Carta Fundamental, que contempla tales elementos de distinción.

El objetivo de estas modificaciones, recalcó, es eliminar toda discriminación en razón de género en la determinación de las remuneraciones.

En segundo término, agregó, se establece la obligación del empleador de velar por el cumplimiento del principio de igualdad de remuneraciones entre el trabajo masculino y el femenino, por un servicio de igual valor.

En tercer lugar, respecto de las empresas que cuenten con más de 50 trabajadores, se dispone la obligación de llevar un registro donde se consignen: los cargos o funciones que se ejecutan al interior de la empresa, sus características técnicas esenciales, una descripción general de los mismos, y las condiciones o habilidades profesionales requeridas para ejecutarlos.

En un cuarto orden de ideas, las empresas obligadas a elaborar un Reglamento Interno -esto es, las empresas con más de 10 trabajadores-, deberán precisar en el mismo el procedimiento a seguir respecto de los reclamos que se susciten en esta materia. Tales reclamos, en todo caso, deberán presentarse por escrito, y responderse en un plazo de 30 días.

En quinto lugar, se establece un mecanismo de incentivo para aquellas empresas que no presenten diferencias arbitrarias en su estructura de remuneraciones, ante trabajos o servicios de igual valor. Al efecto, se contempla una rebaja del 10% de las multas que se les impongan, siempre que éstas no deriven de prácticas antisindicales o de vulneración de derechos fundamentales.

Finalmente, se incorpora al Estatuto Administrativo el principio de igualdad entre el trabajo masculino y el femenino por un servicio de igual valor, para los efectos de su valoración y retribución.

Enseguida, la Comisión dio lugar a una ronda de consultas y observaciones, las que se consignan a continuación.

El Honorable Senador señor Pizarro consultó qué se entiende por trabajos o servicios de igual valor. Señaló que, en su opinión, la definición de dicho concepto resulta ser esencial en este proyecto de ley, sobre todo si se considera que es un concepto que puede ser entendido de diversas maneras, lo cual, al parecer, sería uno de los motivos de las mayores dificultades prácticas que hoy día se suscitan en esta materia.

La abogada del Departamento de Reformas Legales del SERNAM explicó que el concepto de trabajo de igual valor proviene del Convenio N° 100, de la Organización Internacional del Trabajo, sobre igualdad de las remuneraciones, y constituye un gran avance porque, en un principio, se hablaba de igual remuneración por un trabajo igual, lo cual resultaba muy restringido para estos efectos. Por tal motivo, añadió, la OIT amplió este concepto y pasó a referirse al trabajo de igual valor, disponiendo que, para su determinación, debe efectuarse un análisis de los puestos de trabajo y aquellos que reporten un mismo valor hacia la cadena productiva de la empresa, deben recibir una misma remuneración. Es decir, ya no se consideraría que los trabajos sean similares, sino que representen un mismo valor para la empresa. Para ello, la OIT desarrolló sendos sistemas de evaluación de los puestos de trabajo, de carácter analítico, que tienen por objeto descomponer los diferentes contenidos de éstos, para, finalmente, asignarles un determinado valor. Conforme a ello, los puestos de trabajo que resulten con un mismo valor, deberían contemplar una misma remuneración para su retribución. En dicho análisis, añadió, se consideran un conjunto de factores objetivos, entre los cuales están la responsabilidad que está asociada al cargo, las condiciones de trabajo, el esfuerzo que implica, y las capacidades técnicas que requiere.

Ahora bien, apuntó, la aplicación de estos sistemas de evaluación de los puestos de trabajo, queda totalmente entregada a las empresas, para que sean ellas, de acuerdo a sus propias estructuras y características, las encargadas de analizar las formas más

adecuadas para determinar qué trabajos o servicios, siendo de igual valor, deberían recibir una misma remuneración.

Indicó que en la legislación comparada ya hay ejemplos de la consagración del concepto de trabajo de igual valor, y citó el caso de Canadá, donde éste ha sido aplicado con éxito, entregando a las empresas la elaboración y ejecución de los sistemas de evaluación de los puestos de trabajo, en base a los criterios de responsabilidad, condiciones de trabajo, esfuerzo y capacidades técnicas, para los efectos de determinar qué servicios, valorados por igual, deben recibir una misma remuneración.

El Honorable Senador señor Muñoz Aburto manifestó que este proyecto de ley es un gran aporte para resolver la discriminación remuneracional que efectivamente existe en nuestro país entre hombres y mujeres, y que es conocida de todos. Sin embargo, coincidió en que sería necesario esclarecer lo que se entiende por trabajo de igual valor. Para ejemplificarlo, añadió, podría considerarse el desempeño de dos ingenieros comerciales -hombre y mujer, respectivamente-, ambos a cargo del departamento de comercio exterior de una empresa, donde, sin embargo, ella perciba una remuneración menor que él. Consultó si ese sería el tipo de discriminación que se pretende remediar.

La abogada del Departamento de Reformas Legales del SERNAM respondió que efectivamente la situación descrita corresponde a un caso de discriminación salarial por razones de género. En efecto, acotó, se trata de cargos similares, ejecutados por un hombre y una mujer, ambos ingenieros, que cumplen las mismas funciones y que desempeñan un trabajo de igual valor de acuerdo a la estructura organizacional de la empresa, no obstante, el trabajo de ella es valorado en forma distinta al de él. Apuntó que, peor aún, según lo demuestran los estudios, la brecha es mayor mientras más alto es el nivel educacional exigido para el respectivo puesto de trabajo, tal como sucedería en el caso ilustrado.

El Honorable Senador señor Pizarro preguntó si la comparación de los servicios debe analizarse, para estos efectos, al interior de la empresa o respecto del mercado en general.

La abogada del Departamento de Reformas Legales del SERNAM respondió que el análisis procede sólo respecto de la propia empresa.

Por su parte, la Honorable Senadora señora Matthei señaló que es un hecho que existen sendas diferencias entre hombres y mujeres en el ámbito laboral, y que éstas se materializan de diversas maneras, no sólo a nivel remuneracional, sino que también, por ejemplo, en materia de ascensos, entre otras manifestaciones.

Sin embargo, advirtió, ello deriva de un problema de carácter cultural y, como tal, no será resuelto en tanto se sigan atacando sólo sus síntomas en lugar de enfrentar directamente sus causas. Siendo así, enfatizó, los proyectos de ley como el que aquí se analiza, aun cuando están muy bien inspirados, en los hechos, no producen efecto alguno porque el cambio no se genera a nivel socio-cultural. Es por ello que, tras estas iniciativas legales, rápidamente surgen las más variadas alternativas para eludir sus normas. Para ejemplificarlo, indicó que el proyecto en estudio contempla la obligación de llevar un registro de los cargos que se desempeñan al interior de la empresa; pues bien, acotó, bastaría con efectuar una descripción distinta de las respectivas funciones que cumplen hombres y mujeres y ello justificaría la diferencia salarial entre unos y otras. Asimismo, la distinción podría surgir del mecanismo de los ascensos, mediante la designación de un hombre en una jefatura y de una mujer como su subordinada, aun cuando ambos desempeñen, en la práctica, una misma labor; dado que él la ejecuta en calidad de jefe y ella no, nuevamente queda justificada la correlativa diferencia económica.

Ante tales circunstancias, recalcó, más efectivo que las reformas legales, sería aplicar programas que permitan educar a las personas en estas materias, trabajando en conjunto, por ejemplo, con la Sociedad de Fomento Fabril (SOFOFA) o la Confederación de la Producción y del Comercio (CPC), generando cambios culturales profundos en aras de la valoración del trabajo femenino. Con ello, el principio de igualdad remuneracional se incorporaría no sólo a nivel empresarial, sino que sería un concepto socialmente entendido y aceptado, tras lo cual las propias mujeres no permitirían una sub-valoración de su aporte laboral.

Por tanto, concluyó, en su opinión este proyecto de ley, sin perjuicio de que permite abrir un debate necesario, sólo aborda el problema denunciado, pero no lo resuelve. De hecho, acotó, está dirigido a la mediana y gran empresa, en circunstancias que las mujeres se desempeñan principalmente en las empresas más pequeñas.

La abogada del Departamento de Reformas Legales del SERNAM apuntó que el principio de igualdad de remuneraciones es válido respecto de todas las empresas, cualquiera sea su tamaño o magnitud, y que es sólo la obligación de registro de cargos la que está concebida exclusivamente respecto de la mediana y gran empresa, la cual, en todo caso, representa un 20% de nuestro mercado laboral.

El Honorable Senador señor Pizarro consultó a qué obedece la delimitación en 50 trabajadores para los efectos de imponer la obligación de llevar el señalado registro de cargos y funciones.

La abogada del Departamento de Reformas Legales del SERNAM explicó que, sobre los 50 trabajadores, una empresa es calificada como mediana. Añadió que la exclusión de la micro y pequeña empresa de esta obligación de registro responde a la idea de no generar respecto de éstas una carga excesiva que afecte su operatividad. Sin embargo, reiteró, sólo se las exime de esta obligación de describir sus cargos en un registro, no así del deber de acatar el principio general de igualdad remuneracional, el cual se aplica a todo tipo de empresa, micro, pequeña, mediana y grande, sean estatales o privadas.

Por su parte, la señora Ministra del SERNAM manifestó que, efectivamente, las reformas legales no son el único medio para generar los cambios socio-culturales necesarios. Estas medidas, agregó, normalmente van acompañadas de otras herramientas que conforman las políticas públicas orientadas al objetivo trazado. Ejemplificó con el caso de la Ley de Violencia Intrafamiliar, cuya aplicación se ha complementado con programas de ayuda destinados a ofrecer una solución integral a las mujeres que viven la violencia al interior de sus hogares.

Lo propio acontece respecto del tema que nos ocupa, toda vez que las modificaciones propuestas se acompañan de los programas que se están implementando desde hace dos años con 43 empresas en todo el país. Asimismo, se han desarrollado campañas de sensibilización difundidas por los medios de comunicación social, y también se ha trabajado en orden a posicionar el tema entre las propias mujeres. Todo ello, en su conjunto, es lo que produce el cambio esperado.

Sin perjuicio de lo anterior, enfatizó, es muy importante que por intermedio de la ley se den señales claras en torno a lo que se espera de la sociedad respecto de ciertos principios generales, cuyo respeto debe ser un objetivo ineludible. Entre tales principios, está el de igualdad de remuneraciones entre hombres y mujeres. Ello adquiere especial relevancia, precisamente si se considera que la carga cultural es muy fuerte, tanto como para generar una serie de prejuicios que, durante mucho tiempo, han atentado contra la valoración del trabajo de la mujer. Tal es, por ejemplo, la errada percepción que se tiene acerca del costo asociado al trabajo femenino, el cual se estima muy alto a pesar de que los estudios demuestran que los costos no remuneracionales de la mujer no exceden al 0,2% de los costos vinculados al trabajo del hombre. Este tipo de prejuicios, que existen tanto en el sector privado como en el público, distorsionan el verdadero significado del aporte del trabajo femenino en relación al aporte del trabajo masculino.

El Honorable Senador señor Allamand indicó que, sin perjuicio de compartir el principio básico de igualdad que inspira al proyecto, dejaría constancia de su preocupación respecto de dos aspectos fundamentales.

Por una parte, precisó, no es menor introducir en el Código del Trabajo un concepto, como es el de trabajo de igual valor, con tal grado de indefinición. Señaló que el principio general es el de igualdad de las remuneraciones entre hombres y mujeres, pero dicho principio se sustenta en la noción de trabajo de igual valor, la cual, hasta ahora, no aparece ni someramente definida. Recalcó que, para introducir a un cuerpo normativo un concepto actualmente inexistente en el mismo, debe haber una elaboración legislativa más acaba que permita precisar dicho concepto, máxime cuando se trata de un elemento fundante del principio general que se quiere consagrar.

Por la otra parte, expresó su inquietud por la obligación que se contempla para las empresas de más de 50 trabajadores de llevar un registro de los cargos y funciones, con la descripción de sus características técnicas esenciales. Al respecto, señaló que en la actualidad las empresas tienen un movimiento de tal envergadura, que constantemente están modificando las tareas que cumplen sus empleados, porque la operatividad de la compañía así lo exige. Sin embargo, añadió, se impondría a todas las empresas medianas y grandes, la obligación de actualizar permanentemente la descripción de sus puestos de trabajo, a pesar de la velocidad con que éstas actúan, debiendo ajustar -por ejemplo, de una temporada a otra-, toda su estructura organizacional, las funciones a cumplir, las responsabilidades asociadas, etcétera.

Finalmente, Su Señoría consultó al Ejecutivo si se ha considerado este aspecto de orden práctico que se plantea tras el establecimiento de la mencionada obligación de registro de cargos.

El Honorable Senador señor Muñoz Aburto valoró el amplio debate que se ha suscitado a propósito del estudio de este proyecto de ley. Al respecto, advirtió que nuestro Código del Trabajo, en su artículo 41, contempla una definición de las remuneraciones, la cual sin duda se verá afectada si se incorpora el principio de igualdad salarial por un trabajo de igual valor. Ello implica, acotó, que sería necesario precisar qué se entiende por tal igualdad remuneracional, toda vez que se trata de un concepto nuevo, inexistente hasta ahora, complementario de la actual definición legal y que, como tal, debe ser compatible con aquélla.

El Honorable Senador señor Pizarro expresó que, si bien comparte el objetivo trazado por la iniciativa legal, el punto es cómo aplicar la igualdad a la que se aspira con un sentido realista, de modo que efectivamente estas normas conduzcan hacia una mayor justicia en las remuneraciones que perciben las mujeres de acuerdo a las funciones que éstas cumplen. Para ello, reiteró, es fundamental definir el trabajo de igual valor, ya que ése sería el punto de partida.

No obstante, agregó, existen otros aspectos del proyecto que también motivan su preocupación. Así por ejemplo, precisó, no concuerda con que la iniciativa se oriente sólo hacia la mediana y gran empresa en lo que respecta a la obligación de registro de cargos, toda vez que los mayores problemas de orden práctico probablemente surgen al interior de la empresa pequeña, donde las funciones a cumplir pueden ser más difusas o donde los trabajadores realizan diversas labores simultáneamente. Sin embargo, siendo ello una posible fuente de conflicto, no se considera en el proyecto y se le excluye del mandato legal.

En otro orden de ideas, añadió, nada se dice en el proyecto respecto a qué sucederá con las denominadas remuneraciones variables, que constituyen un usual mecanismo de incentivo a la productividad, por ejemplo, mediante el pago de comisiones por ventas. Éstas, sostuvo, de algún modo se verán afectadas por esta normativa, la que, sin embargo, no hace ninguna referencia a ellas.

Por otra parte, continuó, en el caso de empresas que son pequeñas en términos de facturación pero que ocupan a mucha gente, efectivamente la obligación de registro de cargos podría incidir negativamente en ellas atendido el veloz movimiento al que están sujetas. Asimismo, añadió, no hay que olvidar que, de acuerdo a las nuevas modalidades de la relación laboral, hay pequeñas empresas que se dedican a prestar servicios a otras empresas más grandes, por ejemplo mediante el mecanismo de la tercerización, entre otros. Pues bien, explicó, en tales casos, donde hay personal que cumple funciones similares tanto al interior de la empresa como en la entidad externa contratada, claramente habrá una diferenciación de las tareas y, por tanto, agregar una nueva exigencia a estas empresas pequeñas podría, a la postre, ser una dificultad en lugar de una contribución.

Tras ello, subrayó, más que promover y facilitar el desarrollo equitativo de las relaciones laborales, se podría estar generando una grave limitante que finalmente impida el acceso de las mujeres al mercado del trabajo, y el peor efecto que se podría producir es que se inhiba la contratación de la mujer a fin de evitar todas las dificultades de índole práctico que de ello se puedan derivar. Siendo así, acotó, el remedio podría resultar peor que la enfermedad, ya que en vez de hacer justicia con el trabajo femenino, se termine, a la postre, dejando a más mujeres derechamente sin trabajo.

El Honorable Senador señor Letelier enfatizó que el objetivo último es alcanzar una sociedad sin discriminación, en circunstancias que en la actualidad sí la hay. Para graficarlo, señaló que no es su deseo ver a sus propias hijas discriminadas laboralmente, recibiendo una remuneración menor a la que perciben los hombres por la ejecución de un mismo trabajo. Para evitar eso, subrayó, se necesita una estructura legal

que lo impida. Por consiguiente, añadió, comparte el propósito hacia el cual se orienta el proyecto de ley.

Sin embargo, advirtió, tiene ciertas aprensiones respecto a algunos de los contenidos específicos de la iniciativa. Así por ejemplo, no concuerda con establecer un límite para definir la procedencia de algunas de las obligaciones que impone el proyecto. Esa delimitación, fijada en el número de 50 personas, no le parece atinente toda vez que podría significar que la discriminación, siendo prohibida, sea finalmente aceptada respecto de algunas empresas. Señaló no ver razón alguna que justifique tal diferenciación, insistiendo en que el principio general y vinculante para todos es que, ante una misma función, debe pagarse la misma remuneración, sin importar el número de trabajadores que se desempeña en la empresa. Lo esencial es que, en una sociedad marcadamente patriarcal, la discriminación se erradique en cualquiera de sus formas y se evite toda posibilidad de incurrir en ella.

Asimismo, expresó su inquietud en torno al concepto de función y, específicamente, a qué se entiende por una misma función, toda vez que la discriminación se verifica en la medida que, cumpliendo una misma labor, hombres y mujeres son remunerados en forma distinta, pagando menos a estas últimas. Citó como ejemplo el caso del trabajo de empaquetamiento que se realiza en el sector agrícola, donde las mujeres, por sus habilidades, se desempeñan mejor que los hombres y, por tanto, efectúan un trabajo de mayor valor que el de los hombres. Sin embargo, no son mejor remuneradas que sus pares masculinos.

Por otra parte, indicó no preocuparle mayormente el tema del registro de cargos y funciones, con la consiguiente descripción de los mismos, por cuanto en cada contrato de trabajo debe especificarse el servicio que prestará el trabajador y, por tanto, ahí queda definida la función que éste cumplirá al interior de la empresa. Se trata de una cláusula obligatoria del contrato de trabajo y, como tal, delimita la relación laboral. De este modo, a su juicio, la obligación de describir los cargos no sería un obstáculo para los objetivos del proyecto.

El Honorable Senador señor Pérez Varela manifestó que, un principio general reconocido por todos, es el de la no discriminación, particularmente por razones de género en materia de remuneraciones. En ello, acotó, no hay discusión, pues las opiniones son coincidentes. Sin embargo, este es un tema que debe ser analizado con especial cuidado, toda vez que un tratamiento inadecuado del mismo podría producir lamentables efectos no deseados que, lejos de resolver el problema, sólo contribuyan a agravarlo. Añadió que, si bien es deseable que las mujeres no sean discriminadas remuneracionalmente en relación a los hombres por trabajos de igual valor, no es menos cierto que una normativa inapropiada podría significar establecer para éstas una peligrosa barrera de

entrada al mercado laboral, con lo cual la iniciativa derivaría en un perjuicio más que en un beneficio.

En ese sentido, indicó, resulta pertinente aplicar mecanismos de incentivos a fin de generar los cambios sociales esperados. Efectivamente se trata de un problema cultural, profundamente arraigado y, por tanto, sería importante estructurar un sistema de incentivos que fomente la adopción del principio básico de equidad remuneracional. De hecho, agregó, aunque todavía no existe una norma expresa, el SERNAM, desde hace un par de años, en conjunto con algunas empresas y organizaciones empresariales en todo el país, se encuentra ejecutando un programa orientado a incorporar la equidad salarial en el mundo laboral. Sería atinente, acotó, conocer los resultados de dicho programa.

Por último, añadió, también sería interesante tener a la vista los resultados que en este ámbito se han obtenido en otros países donde se han aplicado sistemas de igualación de remuneraciones entre hombres y mujeres. Recordó que en derecho comparado existen múltiples ejemplos de adopción de medidas para eliminar la discriminación salarial por razones de género y, por tanto, sería ilustrativo conocer cuál ha sido el resultado de esas experiencias a nivel mundial.

La Honorable Senadora señora Matthei consultó qué sucederá, tras la vigencia de esta iniciativa legal, en el evento que efectivamente se incurra en discriminación remuneracional entre hombres y mujeres. Preguntó quién decidirá si hubo o no discriminación en el caso específico, o si los trabajos eran o no de igual valor. Asimismo, qué sanciones se aplicarán y cómo se apelará contra las mismas.

Expresó que los proyectos de ley como el que aquí se trata, resultan especialmente importantes por dos razones. Por un lado, porque efectivamente la discriminación laboral contra la mujer existe y reviste múltiples manifestaciones. Por el otro, porque muchas veces las alternativas ofrecidas, lejos de solucionar el problema, sólo lo agravan provocando efectos no deseados que, a la postre, hacen que el remedio sea peor que la enfermedad. Enfatizó que ese es el riesgo que corre esta normativa tal como está planteada. Para graficarlo, señaló que la iniciativa no contempla definición alguna del concepto de trabajo de igual valor, lo cual es fundamental para dilucidar el verdadero sentido y alcance de la ley. Ello, apuntó, debería quedar esclarecido incluso antes de la aprobación en general del proyecto, toda vez que sólo así se podrían dimensionar sus reales efectos. Insistió en que estas iniciativas, tal como acontece con aquéllas que prolongan el permiso maternal o que hacen más severas las exigencias en torno a las salas cunas, siempre terminan perjudicando a las mujeres, porque en definitiva les limitan sus posibilidades de acceso al mundo del trabajo, dado que, inevitablemente, se inhibe su contratación laboral. Acotó que, lamentablemente, así está demostrado.

Señaló que, sin lugar a dudas, la no discriminación en un objetivo loable y al que todos aspiran, pero, la iniciativa propuesta para alcanzarlo, en su opinión, ofrece más riesgos e intranquilidad que seguridad y sosiego.

La abogada del Departamento de Reformas Legales del SERNAM se refirió a las diversas inquietudes precedentemente manifestadas.

En primer término, en relación a qué sucederá en el caso de que se incurra en discriminación salarial en razón de género, explicó que este proyecto de ley debe analizarse a la luz de su inserción en el Código del Trabajo y en la nueva justicia laboral que éste contempla. En ese contexto, agregó, toda infracción a estas normas dará lugar a un procedimiento tutelar de los derechos fundamentales, lo cual constituye toda una innovación en nuestra legislación laboral. La acción de tutela resguarda el respeto de los derechos fundamentales del trabajador, entre los cuales se encuentra, precisamente, el de la no discriminación. En consecuencia, en el nuevo procedimiento laboral se contempla un mecanismo de protección de estos derechos y al alero del mismo quedarán sujetos los casos de discriminación de que aquí se trata.

En segundo lugar, respecto de la definición del concepto de trabajo de igual valor, señaló que, por lo general, las normas legales no detallan pormenorizadamente los elementos o el contenido concreto de los principios generales que ellas consagran. Lo anterior, explicó, porque las definiciones acotadas siempre conllevan el riesgo de que sólo comprendan y alcancen a los casos específicos que figuran mencionados en la ley, excluyendo a otros tantos que, sin tener una referencia expresa, también podrían quedar comprendidos bajo sus normas. Recordó que, de acuerdo a la iniciativa legal en estudio, la determinación de los trabajos de igual valor quedará entregada a las mismas empresas y, por tanto, serán éstas las que, conforme a sus propias estructuras organizacionales, definirán cuáles puestos de trabajo son de igual valor y, en consecuencia, deberán tener asignada una misma remuneración.

En relación a la eventual incidencia del concepto de remuneración de igual valor en la definición de remuneraciones que actualmente contempla el Código del Trabajo, aclaró que tal ingerencia, en verdad, no se produciría toda vez que se trata de nociones distintas que no se entrecruzan. Un tema es que ante trabajos de igual valor proceda pagar una misma remuneración, como principio, y otro tema distinto es la remuneración propiamente tal, la cual no se ve distorsionada por una exigencia de equidad.

En cuanto a la inquietud planteada en torno a las remuneraciones variables, particularmente las comisiones, explicó que ellas tampoco resultan afectadas por la consagración del principio de igualdad remuneracional. Muy por el contrario, agregó, el principio abarca a la remuneración en su conjunto, comprendiendo tanto sus elementos fijos como variables y, por consiguiente, resguarda que los trabajadores, sean hombres o mujeres, tengan acceso igualitario a los incentivos a la productividad. Estos estímulos podrán continuar estableciéndose, pero deberán ofrecerse a hombres y mujeres por igual, siempre que desempeñen un trabajo de igual valor.

Finalmente, reiteró que la prohibición de discriminar remuneracionalmente a las mujeres se establece respecto de todas las empresas, con independencia de su tamaño, de sus características o del sector al que pertenecen. Las empresas de menos de 50 trabajadores, en tanto, sólo son eximidas de la obligación de llevar un registro de cargos y funciones. Dicha obligación se impone a las empresas medianas y grandes, respecto de las cuales se incorpora como un mecanismo de autorregulación de las mismas. El respeto de los derechos fundamentales del trabajador, entre los cuales se encuentra la no discriminación, es un deber de todo empleador, sin excepción alguna.

El Honorable Senador señor Pizarro insistió en que una tarea fundamental es definir el concepto de trabajo de igual valor. De ello derivan las principales consecuencias del proyecto de ley y delimita su verdadero sentido y alcance en aras de erradicar la discriminación salarial entre hombres y mujeres. Para tales efectos, sugirió, podrían aplicarse los criterios elaborados por la Organización Internacional del Trabajo, procurando adaptarlos a nuestra realidad laboral.

Sin embargo, advirtió, esa es una tarea compleja que requiere de especial cuidado atendida la multiplicidad de situaciones que en la práctica se pueden verificar. Por ejemplo, explicó, podría darse el caso de que en una empresa existan dos puestos de trabajo diferentes entre sí - como sucedería entre una gerencia comercial y una gerencia de operaciones-, y que, sin embargo, ambos cargos, siendo distintos, tengan el mismo valor para esa empresa en razón de la importancia que ellos revisten para el funcionamiento y productividad de la misma. Es decir, ambos cargos son claves al interior de la empresa y, aunque son diferentes, ésta los valora por igual. En tal caso, dos trabajos calificados por la propia empresa como de igual valor, no reciben, en los hechos, la misma remuneración, sin que de ello pueda entenderse que existe discriminación. Entonces, acotó, este tipo de situaciones podrían dificultar la aplicación del principio de no discriminación, particularmente cuando las empresas tengan asignadas remuneraciones desiguales para cargos que sí son igualmente importantes para ellas. De allí que, advirtió, la definición de trabajo de igual valor es más compleja de lo que parece y una errada conceptualización del mismo podría

incidir negativamente en la contratación laboral femenina. En efecto, concluyó, el problema de la discriminación podría derivar en la inhibición de dicha contratación.

El Honorable Senador señor Letelier reiteró que la discriminación laboral hacia la mujer es una de las tantas manifestaciones que son propias de una sociedad machista, tal como lo es también, por ejemplo, la responsabilidad atribuida a la mujer por la maternidad.

Añadió que si el temor es que este proyecto de ley, al establecer parámetros de igualdad, finalmente atente contra la contratación laboral de la mujer, ello sólo evidenciaría que los empleadores contratan a las mujeres porque son menos costosas que los hombres y no por sus capacidades y habilidades.

Sostuvo que el tema esencial, del cual no es posible apartarse, es eliminar todo sesgo de discriminación, resguardando la igualdad salarial mediante el establecimiento de un principio básico conforme al cual por una misma función, exista una misma remuneración.

Señaló comprender las aprensiones manifestadas en torno a la noción de trabajo de igual valor, a raíz de las cuales sugirió que durante la discusión en particular del proyecto de ley, el análisis se centre especialmente en lograr una definición lo más apropiada posible, tal vez profundizando los criterios desarrollados al efecto por la OIT. Añadió que, según se explicó, tales criterios o factores de evaluación dirían relación con el concepto de función, ya que por su intermedio se analizan los diversos puestos de trabajo y, conforme a ello, se asigna a éstos un determinado valor. Se trata pues, de que dos personas que cumplan funciones igualmente valoradas, reciban también la misma retribución económica.

El Honorable Senador señor Muñoz Aburto solicitó la opinión del Ministerio del Trabajo y Previsión Social respecto del proyecto de ley en informe.

El asesor legislativo del Ministerio del Trabajo y Previsión Social señaló que dicha Secretaría de Estado acompañó la tramitación de esta iniciativa legal desde sus inicios. Recordó que durante su discusión en la Honorable Cámara de Diputados surgieron dos temas de relevancia que parece atinente mencionar acá.

En primer lugar, precisó, hubo consenso en estimar que la definición del concepto de trabajo de igual valor correspondía más bien al ámbito doctrinario que al legislativo, tal como acontece con otras nociones generales, por ejemplo, la de trabajo decente. Se trata de conceptos esenciales que subyacen en un principio general que alcanza su

consagración legal, pero cuyos contenidos concretos no son descritos por el legislador sino que quedan entregados a la elaboración doctrinaria.

En otro orden de ideas, hizo presente que durante el análisis de la iniciativa ante la Comisión de Familia de la Honorable Cámara de Diputados, fue invitada la Confederación Nacional de la Micro, Pequeña y Mediana Empresa de Chile (CONAPYME), la cual, sin perjuicio de compartir el objetivo central de eliminar la discriminación salarial de la mujer, solicitó que la obligación de llevar un registro de cargos y funciones, no fuera impuesta a la micro y pequeña empresa, dada la complejidad que tal trámite implicaría para el empleador, que, muchas veces en empresas pequeñas, es un trabajador más. A ello se sumó la constatación de que en las empresas de menor tamaño y, por tanto, de mayor simplicidad en la distribución de puestos de trabajo, se verificaban con menor frecuencia los casos de discriminación salarial en razón de género, toda vez que apenas contabilizan unos cuantos cargos o funciones, a los que se asigna un determinado presupuesto, con independencia de si son ejecutados por hombres o mujeres. Al contrario, añadió, en empresas de estructuras más complejas, los índices de discriminación por el referido concepto, aumentan. Es por ello que, finalmente, se delimitó en 50 el número de trabajadores que permitiría determinar la procedencia de la obligación de llevar un registro de cargos o funciones, habida cuenta que se trata de la norma estándar que distingue a las pequeñas de las medianas y grandes empresas.

Por último, destacó que el Ministerio del Trabajo y Previsión Social participó en el establecimiento del mecanismo de incentivo consistente en la reducción de las multas -hasta en un 10%-, cuando se compruebe que la empresa sancionada ha aplicado prácticas remuneracionales igualitarias. Lo anterior, precisó, en tanto dichas multas no provengan de la vulneración del derecho a la sindicalización ni de los derechos fundamentales del trabajador.

Por su parte, el Honorable Senador señor Allamand hizo presente que, sin perjuicio de haber consenso entre los miembros de la Comisión en torno a la aprobación en general del proyecto de ley, sería necesario efectuar algunas enmiendas al mismo durante su discusión en particular.

En efecto, acotó, del debate anteriormente desarrollado se advierte que faltan ciertas precisiones que resultan fundamentales para la real efectividad de estas normas. Indicó que cuando existen conceptos previamente definidos, ya sea por la doctrina o por la jurisprudencia, no es necesaria una mayor conceptualización por parte del legislador, porque se trata de nociones ya esclarecidas. Sin embargo, cuando dicha conceptualización previa no existe, resulta imperioso elaborar una definición legal, más o menos acotada, que permita establecer los contenidos específicos del concepto que se incorpora en la ley, así como

también delimitar sus alcances. Ello evitaría posteriores interpretaciones equívocas de las normas en estudio que, a la postre, sólo conducirán a judicializar en extremo los conflictos derivados de los reclamos por discriminación salarial en razón de género. El grado de controversia será mayor y la falta de una definición legal hará más compleja la resolución de las mismas, no sólo por no haber un concepto descrito en la ley, sino que también porque la historia fidedigna de su establecimiento no dará cuenta de lo que se entendió por noción alguna.

Finalmente, los miembros de la Comisión coincidieron en la importancia de la materia que aborda el proyecto de ley en análisis y del debate que trae consigo. Compartieron, asimismo, la pertinencia de aprobar la idea de legislar, sin perjuicio de las modificaciones y ajustes que sea necesario incorporar en la discusión en particular del proyecto, al tenor de lo expresado en el análisis consignado precedentemente.

La señora Ministra del SERNAM ofreció hacer llegar a la Comisión todos los antecedentes relativos a este tema y que resulten pertinentes para una más adecuada comprensión de la iniciativa legal en informe.

- Puesto en votación en general el proyecto de ley, fue aprobado por la unanimidad de los miembros de la Comisión, Honorables Senadores señores Allamand, Letelier, Muñoz Aburto, Pérez Varela y Pizarro.

- - -

TEXTO DEL PROYECTO

A continuación, se transcribe literalmente el texto del proyecto de ley despachado por la Honorable Cámara de Diputados, y que vuestra Comisión de Trabajo y Previsión Social os propone aprobar en general:

PROYECTO DE LEY:

"Artículo 1°.- Introdúcense las siguientes enmiendas en el Código del Trabajo:

1. Modifícase el artículo 2°, en el siguiente sentido:

a) Agrégase en el inciso cuarto, la siguiente oración, pasando su punto aparte (.) a ser seguido (.):

“Son actos de discriminación las diferencias en las remuneraciones en trabajos de igual valor basadas en criterios distintos de las características y naturaleza del trabajo que se realiza.”.

b) Intercálase en el inciso quinto, entre los términos “calificaciones” y “exigidas”, la expresión “, capacidades e idoneidad”.

2. Agrégase el siguiente artículo 62 bis, nuevo:

“Artículo 62 bis.- En materia de remuneraciones el empleador deberá velar por el cumplimiento del principio de igualdad entre el trabajo masculino y femenino por un servicio de igual valor.”.

3. Modifícase el artículo 154, en la forma que se señala:

a. Agrégase en el número 6., a continuación del punto y coma (;), el siguiente párrafo:

“en el caso de empresas de cincuenta trabajadores o más, un registro que consigne los diversos cargos o funciones de la empresa y sus características técnicas esenciales, como la descripción general del cargo y las condiciones o habilidades profesionales inherentes a él;”.

b. Reemplázanse en el número 11., la conjunción “y” y la coma (,) que la precede por un punto y coma (;) y en el número 12., el punto final (.) por la conjunción “y” precedida de una coma (,).

c. Incorpórase el siguiente número 13, nuevo:

“13.- el procedimiento a que se someterán los reclamos que se deduzcan por infracción al artículo 62 bis. En todo caso, el reclamo y la respuesta del empleador deberán constar por escrito; ésta última deberá ser fundada y entregada dentro de un plazo no mayor a treinta días de efectuado el reclamo por parte del trabajador.”.

4. Agrégase, en el artículo 511, el siguiente inciso final:

“Los empleadores que no presenten diferencias arbitrarias de remuneraciones entre trabajadores que desempeñen cargos y responsabilidades similares, podrán solicitar la rebaja del 10% de las multas adicionalmente a lo que se resuelva por aplicación de los incisos precedentes, en tanto las multas cursadas no se funden en prácticas antisindicales o infracción a los derechos fundamentales.”.

Artículo 2°.- Intercálase, en el artículo 9°, de la ley N° 18.834, que contiene el Estatuto Administrativo, cuyo texto refundido, coordinado y sistematizado fue fijado en el decreto con fuerza de ley N° 29, de 2005, del Ministerio de Hacienda, el siguiente inciso segundo:

"En la valoración y retribución del trabajo deberá velarse por el cumplimiento del principio de igualdad entre el trabajo masculino y femenino por un servicio de igual valor.”.

Disposiciones transitorias

Artículo primero.- Las denuncias sobre discriminación en materia de remuneraciones, se sustanciarán en conformidad al procedimiento establecido en el párrafo sexto del capítulo II del título primero del Libro V del Código del Trabajo, en tanto dichas normas entren en plena vigencia.

Artículo segundo.- Las obligaciones que esta ley impone al empleador comenzarán a regir noventa días después de su publicación en el Diario Oficial.”.

- - -

Acordado en sesión celebrada el día 2 de julio de 2008, con asistencia de los Honorables Senadores señores Andrés Allamand Zavala (Presidente), Juan Pablo Letelier Morel, Pedro Muñoz Aburto, Víctor Pérez Varela y Jorge Pizarro Soto.

Sala de la Comisión, a 8 de julio de 2008.

MARIO LABBÉ ARANEDA
Secretario de la Comisión

RESUMEN EJECUTIVO

**PRIMER INFORME DE LA COMISIÓN DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL, ACERCA DEL PROYECTO DE LEY QUE MODIFICA EL CÓDIGO DEL TRABAJO, RESGUARDANDO EL DERECHO A LA IGUALDAD EN LAS REMUNERACIONES.
(Boletín N° 4.356-13)**

- I. PRINCIPALES OBJETIVOS DEL PROYECTO PROPUESTO POR LA COMISIÓN:** en lo fundamental, establecer expresamente el derecho a la igualdad de remuneraciones entre hombres y mujeres, ante servicios prestados de igual valor.
- II. ACUERDOS:** aprobado en general (5x0).
- III. ESTRUCTURA DEL PROYECTO APROBADO POR LA COMISIÓN:** consta de dos artículos permanentes y dos artículos transitorios.
- IV. NORMAS DE QUÓRUM ESPECIAL:** no hay.
- V. URGENCIA:** simple.
- VI. ORIGEN INICIATIVA:** Cámara de Diputados. Moción de los Honorables Diputados señora Alejandra Sepúlveda Orbenes y señores Pedro Araya Guerrero, Gabriel Ascencio Mansilla, Eduardo Díaz Del Río, Jaime Mulet Martínez, Sergio Ojeda Uribe, Carlos Olivares Zepeda, Jorge Sabag Villalobos, Mario Venegas Cárdenas y Patricio Walker Prieto.
- VII. TRÁMITE CONSTITUCIONAL:** segundo.
- VIII. APROBACIÓN POR LA CÁMARA DE DIPUTADOS:** 87 votos a favor, ningún voto en contra y 2 abstenciones.
- IX. INICIO TRAMITACIÓN EN EL SENADO:** 16 de abril de 2008.

X. **TRÁMITE REGLAMENTARIO:** primer informe.

XI. **LEYES QUE SE MODIFICAN O QUE SE RELACIONAN CON LA MATERIA:** 1.- El Código del Trabajo; 2.- La ley N° 18.834, sobre Estatuto Administrativo, cuyo texto refundido, coordinado y sistematizado fue fijado por el decreto con fuerza de ley N° 29, del Ministerio de Hacienda, de 2005; 3.- El Convenio N° 100, de la Organización Internacional del Trabajo, relativo a la igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor, adoptado el 29 de junio de 1951, y ratificado por Chile con fecha 20 de septiembre de 1971; y, 4.- El Convenio N° 111, de la Organización Internacional del Trabajo, relativo a la discriminación en materia de empleo y ocupación, adoptado el 25 de junio de 1958, y ratificado por Chile con fecha 20 de septiembre de 1971.

Valparaíso, 8 de julio de 2008.

MARIO LABBÉ ARANEDA
Secretario de la Comisión

- - -