

**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, 12.719-13 Y 14.139-34, REFUNDIDOS)**

<p align="center"><b>INDICACIONES EJECUTIVO</b> (EN NEGRO LAS DEL EJECUTIVO. EN AZUL LAS DE CHILE VAMOS)</p>	<p align="center"><b>COMENTARIOS</b></p>
<p align="center"><b>ARTÍCULO ÚNICO</b></p> <p><b>-Del Presidente de la República</b>, para reemplazar el artículo único, que pasa a ser artículo 1, por el siguiente:</p> <p>“Artículo 1.- Introdúcense las siguientes modificaciones al Código del Trabajo, cuyo texto refundido, coordinado y sistematizado fue fijado en el decreto con fuerza de ley N° 1, de 2022, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social:</p> <p><b>-De los Senadores señores Sanhueza y Prohens</b>, para reemplazar el artículo único, que pasa a ser artículo 1°, por el siguiente:</p> <p>“Artículo 1°.- Introdúcense las siguientes modificaciones al Código del Trabajo, cuyo texto refundido, coordinado y sistematizado fue fijado en el decreto con fuerza de ley N° 1, de 2022, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social:</p> <p><b>-De la Senadora señora Pascual</b>, para reemplazar su artículo único, que pasa a ser artículo 1, por el siguiente:</p> <p>“Artículo 1.- Introdúcense las siguientes modificaciones al Código del Trabajo, cuyo texto refundido, coordinado y sistematizado fue fijado en el decreto con fuerza de ley N° 1, de 2022, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social:</p>	<p>Estas modificaciones son meramente formales. Se refieren a transformar un proyecto de artículo único en un proyecto de varios artículos.</p>
<p><b>-Del Presidente de la República</b>, para reemplazar el enunciado del Capítulo VI “De la protección a las remuneraciones” del Título I del Libro I por “De la protección de las remuneraciones y el principio de igualdad”.</p> <p><b>-De los Senadores señores Sanhueza y Prohens</b>, para reemplazar el enunciado del Capítulo VI del Título I del Libro I del Código del Trabajo “De la Protección a las Remuneraciones” por “De la protección de las Remuneraciones y el Principio de no Discriminación Salarial por un Mismo Trabajo.”.</p> <p><b>-De la Senadora señora Pascual</b>, para reemplazar el enunciado del Capítulo VI “De la protección a las remuneraciones” del Título I del Libro I por “De la protección de las remuneraciones y el principio de igualdad”.</p> <p><b>-De la Senadora señora Carvajal</b>, para agregar en el título del Capítulo VI denominado “DE LA PROTECCION A LAS REMUNERACIONES” la siguiente frase: “y Del principio de igualdad de remuneraciones por trabajo igual o de igual valor”</p> <p>09POP</p>	<p>Las indicaciones Pascual, Carvajal y del Ejecutivo proponen epígrafes que implican regular el trabajo de igual valor.</p> <p>La indicación de Chile Vamos delimita esta regulación a la prohibición de discriminación salarial por un mismo trabajo.</p>

<p style="text-align: center;"><b>INDICACIONES EJECUTIVO</b> (EN NEGRO LAS DEL EJECUTIVO. EN AZUL LAS DE CHILE VAMOS)</p>	<p style="text-align: center;"><b>COMENTARIOS</b></p>
<p><b>-Del Presidente de la República, para agregar</b>, a continuación del epígrafe del Capítulo VI “De la protección a las remuneraciones y el principio de igualdad” del Título I del Libro I, el epígrafe “Párrafo 1° De la protección de las remuneraciones”.</p> <p><b>-De los Senadores señores Sanhueza y Prohens</b>, para agregar, a continuación del epígrafe del Capítulo VI del Título I, del Libro I “De la Protección a las Remuneraciones y el Principio no Discriminación Salarial por un Mismo Trabajo”, el epígrafe “Párrafo 1° De la protección de las remuneraciones”.</p> <p><b>-De la Senadora señora Pascual</b>, para agregar, a continuación del epígrafe del Capítulo VI “De la protección a las remuneraciones y el principio de igualdad” del Título I del Libro I, el epígrafe “Párrafo1° De la protección de las remuneraciones”.</p>	<p>Indicaciones meramente formales. Este epígrafe agrupa solamente las normas que hoy existen en materia de protección general de las remuneraciones; éstas no son objeto de modificaciones por este proyecto.</p>
<p><b>-De los Senadores señores Sanhueza y Prohens</b>, para agregar a continuación del artículo 62<sup>1</sup>, el siguiente epígrafe “Párrafo 2° “Del Principio no Discriminación Salarial por un Mismo Trabajo”, reemplazando el artículo 62 bis por el siguiente:</p>	
<p style="text-align: center;"><b><u>Número 1)</u></b></p> <p><b>-Del Presidente de la República</b>, para suprimir el artículo 62 bis.</p> <p><b>-De la Senadora señora Pascual</b>, para suprimir el artículo 62 bis.</p> <p><b>-De los Senadores señores Sanhueza y Prohens</b>, para reemplazar el artículo 62 bis por el siguiente:</p> <p>“Artículo 62 bis.- El empleador deberá dar cumplimiento al principio no discriminación arbitraria en las remuneraciones entre hombres y mujeres que presten un mismo trabajo, función o cargo en la empresa. No se considerarán arbitrarias las diferencias salariales entre trabajos, funciones o cargos diferentes, o bien, entre trabajos, funciones, o cargos similares pero de empresas diferentes.</p> <p>En el caso de las empresas de más de doscientos trabajadores, el empleador deberá cumplir con este principio a partir de la descripción de los empleos y cargos de la empresa, los requisitos inherentes que se exigen para cada uno, y los sistemas de evaluación de desempeño asociados a cada uno de ellos.</p> <p>En el caso de las micro, pequeñas y medianas empresas, el empleador deberá cumplir con este principio a partir de la descripción de la o las funciones de dos o más trabajadores contenidas en los contratos de trabajo en los términos señalados en el numeral 3 del artículo 10.</p>	<p>La indicación de Chile Vamos difiere de la de Pascual y del Ejecutivo, dado que reemplaza y no suprime el artículo 62 bis actual (este artículo contiene el principio de igualdad de remuneraciones). La senadora Carvajal modifica dicha disposición.</p> <p>Este inciso define la discriminación salarial sobre la base de un mismo trabajo, cargo o función, y elimina la comparación de puestos de trabajo diferentes en la empresa.</p> <p>En segundo lugar, la indicación establece obligaciones diferenciadas entre grandes empresas (más de 200 trabajadores) y micro, pequeña y medianas empresas, a efectos de la descripción de cargos. Las grandes empresas deben contar con una evaluación técnica de cargos, en tanto que las más pequeñas deberán sujetarse a lo que señalen sus contratos de trabajo.</p>

<sup>1</sup> El artículo 62 establece que todo empleador con cinco o más trabajadores deberá llevar un libro auxiliar de remuneraciones, el que deberá ser timbrado por el Servicio de Impuestos Internos. Las remuneraciones que figuren en el libro a que se refiere el inciso anterior serán las únicas que podrán considerarse como gastos por remuneraciones en la contabilidad de la empresa.

<p style="text-align: center;"><b>INDICACIONES EJECUTIVO</b> (EN NEGRO LAS DEL EJECUTIVO. EN AZUL LAS DE CHILE VAMOS)</p>	<p style="text-align: center;"><b>COMENTARIOS</b></p>
<p>Se considerarán como discriminación arbitraria las diferencias remuneracionales permanentes mayores a un cinco por ciento de rango entre uno y otro trabajador que no se encuentren suficientemente justificadas. Asimismo, vulnerará el referido principio todo trato diferenciado o desigual de carácter arbitrario en materia de beneficios u otras retribuciones, basado en motivos de género, tratándose de un mismo trabajo, función o cargo.</p> <p>Con todo, no se considerarán discriminaciones arbitrarias las diferencias en las remuneraciones, fundadas en circunstancias tales como la experiencia previa del trabajador, su calificación profesional o técnica, o, en su caso, las calificaciones del trabajador en los procesos de evaluación de desempeño.</p> <p>Tampoco se considerará como vulneración al principio de no discriminación arbitraria en las remuneraciones de dos o más trabajadores, aquellas diferencias en las remuneraciones variables que tengan una misma base o forma de cálculo, pero que difieran en su resultado final por razones de desempeño.</p> <p>Las denuncias que se realicen invocando el presente artículo podrán ser presentadas por el trabajador, o por la organización sindical a la cual se encuentre afiliado, y se sustanciarán en conformidad con lo establecido en el Párrafo 6° del Capítulo II del Título I del Libro V de este Código, en tanto previamente se haya cumplido en su totalidad con el procedimiento establecido en el número 13 del artículo 154. Igual requisito se exigirá para efectuar una denuncia en la Inspección del Trabajo por aplicación de este artículo.</p> <p>Verificada judicialmente la discriminación salarial, el empleador deberá adoptar todas las medidas que sean necesarias para corregir las arbitrariedades detectadas, incluyendo el pago de todas las diferencias de remuneraciones durante el tiempo en que el empleador no haya justificado la diferencia salarial, con el tope de prescripción señalado en el inciso primero del artículo 510; con todo, el juez por motivos fundados derivados de la prueba rendida o de la capacidad económica de la empresa, podrá acortar prudencialmente dicho tope.”.</p> <p><b>-De la Senadora señora Carvajal</b>, para agregar, en el en el inciso primero del artículo 62 bis del Código del Trabajo, la siguiente frase final: “Para efectos de lo dispuesto en este artículo se entenderá por trabajo de igual valor a aquel que corresponde a un</p>	<p>En tercer lugar, se consignan una serie de regulaciones sobre lo que se debe y no debe entender como discriminación arbitraria salarial.</p> <p><u>No son discriminación:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Las diferencias remuneracionales permanentes menores a un cinco por ciento de rango entre uno y otro trabajador.</li> <li>• Las diferencias en las remuneraciones, fundadas en circunstancias tales como la experiencia previa del trabajador, su calificación profesional o técnica, o, en su caso, las calificaciones del trabajador en los procesos de evaluación de desempeño.</li> <li>• Aquellas diferencias en las remuneraciones variables que tengan una misma base o forma de cálculo, pero que difieran en su resultado final por razones de desempeño.</li> </ul> <p>En cuarto lugar, este artículo de Chile Vamos, determina que la acción judicial de un trabajador por causa de brecha salarial, se ventilará por el procedimiento de tutela laboral solo en cuanto se haya agotado el procedimiento dentro de la empresa. Esto importa, puesto que en el procedimiento de tutela es el empleador quien tiene la carga de la prueba; pero adicionalmente al empleador se le obliga a evaluar cargos, a mantener una política de igualdad de remuneraciones y a mantener un procedimiento dentro de la empresa, por lo que estas instituciones es necesario utilizarlas antes de judicializar la relación laboral.</p> <p>En quinto lugar, Chile Vamos propone que sea el empleador y no el tribunal quien determine las medidas a adoptar para superar las brechas detectadas; a la vez, los diferenciales de remuneración que debe a la trabajadora afectada según la sentencia, pueden evaluarse prudentemente en el contexto económico de la empresa y en los antecedentes del juicio; en todo caso se establece el tope general de los dos años que establece el artículo 510.</p> <p>Esta indicación de la Senadora Carvajal, contiene una definición de trabajo de igual valor en forma similar a la indicación del ejecutivo. La centralidad de ella es la comparación de funciones diferentes.</p>

<p style="text-align: center;"><b>INDICACIONES EJECUTIVO</b> (EN NEGRO LAS DEL EJECUTIVO. EN AZUL LAS DE CHILE VAMOS)</p>	<p style="text-align: center;"><b>COMENTARIOS</b></p>
<p>conjunto de funciones que se consideran equivalentes a otras conforme a las capacidades y cualificaciones o experiencias exigidas, las responsabilidades atribuidas, el esfuerzo físico y psíquico y las condiciones en que el trabajo es efectuado.”</p> <p><b>-De la Senadora señora Carvajal</b>, para agregar un nuevo inciso cuarto al artículo 62 bis aprobado en general:</p> <p>“Vulnerará el referido principio todo trato diferenciado o desigual, de carácter arbitrario o injustificado, en materia de remuneración o retribución basado en motivos de género o que tengan relación con sus responsabilidades familiares o de cuidados, ya sea que se trate de un mismo trabajo o de un trabajo al que se le atribuye el mismo valor”.</p>	<p>En esta indicación la senadora agrega las responsabilidades familiares de la trabajadora como elemento a considerar en la equivalencia de dos puestos de trabajo diferentes. La indicación confunde el contexto de vida de la trabajadora con los elementos a evaluar en una relación laboral, en la que se entregan servicios personales a cambio de una remuneración, no pudiendo considerarse las carencias de seguridad social que la trabajador pueda presentar; entonces, ¿por qué no evaluar por ejemplo, también la precariedad de la vivienda del trabajador, o bien su nivel de endeudamiento, o bien su puntaje en la ficha de protección de hogares?...</p>
<p><b>-De los Senadores señores Sanhueza y Prohens</b>, para reemplazar el artículo 62 ter, por el siguiente:</p> <p>“Artículo 62 ter.- En cumplimiento del principio de no discriminación salarial por un mismo trabajo, las grandes empresas tendrán las siguientes obligaciones:</p> <p>1.- Promover expresamente en la empresa el principio de no discriminación salarial y la igualdad de género en materia remuneracional.</p> <p>2.- Contar con Plan de Igualdad de Remuneraciones que al menos contenga los siguientes elementos:</p> <p>a.- Un adecuado descriptor de cargos, los requisitos para su desempeño, sus características técnicas esenciales y el tipo de evaluación de desempeño a que se encuentran sujetos;</p> <p>b.- Las etapas que la empresa se ha planteado como metas para avanzar en la reducción de brechas salariales en caso de haberlas;</p> <p>c.- Las medidas que apunten a mantener los estándares de remuneraciones en caso de no presentar brechas relevantes de remuneraciones entre los mismos cargos, funciones o trabajos.”.</p>	<p>Concordante con las indicaciones de Chile Vamos señaladas en el artículo anterior para empresas de más de 200 trabajadores, este artículo se hace cargo de obligaciones concretas de promoción de la igualdad salarial, contar con un plan de igualdad en la empresa, descriptores de cargos y las medidas para evitar brechas futuras o mantener estándares actuales si ellos reflejan una buena estructura salarial.</p>
<p><b>-De los Senadores señores Sanhueza y Prohens</b>, para agregar el siguiente artículo 62 quáter, nuevo:</p> <p>“Artículo 62 quáter.- Para efectos de las obligaciones establecidas en el artículo precedente, los empleadores deberán conformar un Comité de Igualdad de Remuneraciones destinado al desarrollo de la evaluación de los diversos trabajos, funciones o cargos o de la empresa y la formulación de una propuesta de Plan de igualdad de Remuneraciones. No serán objeto de esta</p>	<p>Finalmente, la indicación de Chile Vamos, se refiere a la creación del Comité Bipartito de Igualdad de Remuneraciones, cuyas principales responsabilidades son:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Evaluación de cargos y,</li> <li>• Formulación de un Plan de Igualdad de Remuneraciones.</li> </ul>

<p style="text-align: center;"><b>INDICACIONES EJECUTIVO</b> (EN NEGRO LAS DEL EJECUTIVO. EN AZUL LAS DE CHILE VAMOS)</p>	<p style="text-align: center;"><b>COMENTARIOS</b></p>
<p>evaluación, los trabajos, funciones o cargos que no tengan un alterno homólogo y que sean únicos dentro de la empresa.</p> <p>El Comité será de carácter permanente y tendrá como misión principal la supervigilancia del cumplimiento del respectivo Plan de Igualdad de Remuneraciones.</p> <p>El Comité estará compuesto por al menos tres representantes del empleador y tres representantes de los trabajadores, pudiendo éstos ser representados por uno o más miembros del sindicato respectivo si así lo acordaren en votación secreta para elegir a sus representantes.</p> <p>Los integrantes del Comité deberán guardar reserva de la información obtenida en el ejercicio de sus funciones; la vulneración de esta obligación constituirá un incumplimiento grave a las obligaciones que impone el contrato, en los términos del número 7 del artículo 160.</p> <p>El empleador notificará por escrito, física o electrónicamente a los trabajadores, sobre quienes lo representarán en el Comité, a fin de que los trabajadores designen a sus representantes; el Comité se constituirá cuando los representantes de los trabajadores notifiquen de su elección al empleador. El empleador, entonces, tendrá la obligación de registrar la constitución del Comité en el sitio electrónico de la Dirección del Trabajo, dentro de quinto día de su conformación.</p> <p>Las decisiones y recomendaciones del Comité, deberán ser tomadas por la unanimidad de sus miembros.</p> <p>El Comité, dentro del plazo de sesenta días propondrá al empleador un Plan de Igualdad de Remuneraciones, incluyendo las estrategias y medidas que se sugieren adoptar para detectar las brechas salariales que pudieren existir.</p> <p>El empleador dará respuesta fundada a cada una de las estrategias y medidas propuestas por el Comité en un plazo de treinta días, informando el Plan de Igualdad de Remuneraciones que implementará la empresa, el que podrá incorporar nuevas medidas y estrategias tales como estructuras o escalas de remuneración para los diversos cargos o funciones.</p> <p>No serán objeto del trabajo del Comité ni del Plan de Igualdad de Remuneraciones, aquellas materias que restrinjan o limiten la facultad del empleador de organizar, dirigir y administrar la empresa y aquellas ajenas a la misma. Las medidas que se adopten en materia igualdad salarial en una empresa contratista o subcontratista no afectará las facultades de administración de la empresa principal. Lo dispuesto en este inciso y en los incisos cuarto y quinto del artículo 306, deberá observarse aún cuando se trate de medidas propuestas en el marco de la negociación colectiva.</p> <p>Tras la referida respuesta, el empleador comunicará en un plazo de cinco días a todos los trabajadores el Plan de Igualdad de Remuneraciones. Dentro de los siguientes noventa días de notificado el Plan de Igualdad de Remuneraciones a los trabajadores, el empleador y el Comité deberán emitir un informe ejecutivo de la evaluación de cargos o funciones elaborado por el Comité, y las medidas que se implementarán en materia remuneracional a fin de cumplir con el principio de no discriminación.</p>	<p>A fin de reafirmar que las comparaciones deben efectuarse entre trabajos cargos o funciones similares, dicha comparación no se podrá efectuar en cargos únicos dentro de la empresa.</p> <p><u>El Comité de Igualdad de Remuneraciones:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Se conforma por 3 representantes de los trabajadores y del empleador;</li> <li>• Los representantes de los trabajadores pueden ser miembros del sindicato, en caso de haberlo.</li> <li>• Deberán guardar reserva de la información sobre remuneraciones de la empresa. La vulneración de este deber se considera grave incumplimiento del contrato de trabajo, acarreado el despido sin derecho a indemnización.</li> <li>• El Comité se constituye luego de que los trabajadores hayan elegido a sus representantes y notifiquen de ello al empleador.</li> <li>• El empleador deberá registrar la constitución del Comité en la Dirección del Trabajo.</li> <li>• El comité toma decisiones por unanimidad.</li> <li>• Dentro de 60 días de constituido deberá proponer un Plan de Igualdad de Remuneraciones.</li> <li>• El empleador deberá dar respuestas a dichas propuestas dentro de 30 día, informando al resto de la empresa de los términos de dicho plan.</li> <li>• Ni el Comité ni el Plan de Igualdad podrán contener materias que restrinjan las facultades de administración del empleador; si las materias se tratan en el marco de la negociación colectiva, siempre deberá respetarse lo dispuesto en el inciso cuarto del artículo 306.</li> </ul> <p>[Art. 306 (inc.4°).- No serán objeto de la negociación colectiva aquellas materias que restrinjan o limiten la facultad del empleador de organizar, dirigir y administrar la empresa y aquellas ajenas a la misma.]</p> <p style="text-align: center;">HASTA AQUÍ LAS INDICACIONES DE CHILE VAMOS</p>

<p style="text-align: center;"><b>INDICACIONES EJECUTIVO</b> (EN NEGRO LAS DEL EJECUTIVO. EN AZUL LAS DE CHILE VAMOS)</p>	<p style="text-align: center;"><b>COMENTARIOS</b></p>
<p><b>-Del Presidente de la República</b>, para agregar, a continuación del artículo 65<sup>2</sup>, el epígrafe “Párrafo 2° Del principio de igualdad de remuneraciones”.</p> <p><b>-De la Senadora señora Pascual</b>, para agregar, a continuación del artículo 65, el epígrafe “Párrafo 2° Del principio de igualdad de remuneraciones”.</p>	<p>En términos generales las indicaciones del ejecutivo y parcialmente las de las senadoras Pascual y Carvajal, apuntan exclusivamente a dos cosas:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Establecer legalmente la tesis de la brecha salarial a partir del trabajo de igual valor comparando puestos de trabajo diferentes.</li> <li>• Intervenir con las facultades de administración del empleador a través de la Dirección del Trabajo y, eventualmente, del comité bipartito de remuneraciones.</li> <li>• Crear una figura sancionatoria e indemnizatoria desproporcionada sobre la base de criterios subjetivos que debe analizar el juez.</li> </ul>
<p><b>-Del Presidente de la República, para agregar</b>, a continuación del artículo 65, el siguiente artículo 65 bis, nuevo:</p> <p>“Artículo 65 bis.- El empleador deberá dar cumplimiento al principio de igualdad de remuneraciones entre hombres y mujeres que presten un mismo trabajo o un trabajo al que se le atribuye un mismo valor.</p> <p>Para efectos de lo dispuesto en este artículo se entenderá por trabajo de igual valor a aquel que corresponde a un conjunto de funciones que se consideran equivalentes a otras conforme a las calificaciones o experiencias exigidas, las responsabilidades atribuidas, el esfuerzo físico y psíquico y las condiciones en que el trabajo es efectuado.</p> <p>Vulnerará el referido principio todo trato diferenciado o desigual, de carácter <u>arbitrario o injustificado</u>, en materia de remuneración o retribución basado en motivos de género, ya sea que se trate de un mismo trabajo o de un trabajo al que se le atribuye el mismo valor.</p> <p>La persona trabajadora podrá denunciar el incumplimiento del principio de igualdad de remuneraciones a través del procedimiento regulado en la empresa conforme a lo establecido en el numeral 13 del artículo 154 de este Código. El empleador registrará ante la Dirección del Trabajo, dentro del plazo de cinco días de concluido el procedimiento, la respuesta que fundamenta su decisión acompañando la reclamación presentada y el respectivo comprobante que indique la fecha de su recepción.</p>	<p>En primer término se consagra legalmente la tesis de trabajo de igual valor o de un mismo valor.</p> <p>Esta definición contiene elementos objetivos y subjetivos, de incierta valoración. Ello hay que relacionarlo con que el régimen sentenciador del juez laboral se inspira en la sana crítica, por lo que perfectamente pueden primar los criterios subjetivos en la valoración de un trabajo.</p> <p>Este inciso es equívoco aún en la lógica del gobierno; en efecto, se señala que atenta contra el principio de igualdad salarial las diferencias de remuneración en trabajo del mismo valor. Pero a la vez, da a entender que dichas diferencias podrían ser justificadas o no arbitrarias...Per no se señalan las circunstancias en que una diferencia salarial puede ser justificada en trabajos del mismo valor.</p> <p>Norma de carácter procedimental; lo relevante es que la aplicación del procedimiento que se da internamente la empresa a través del reglamento interno, es voluntario para el trabajador.</p>

<sup>2</sup> Art. 65. Habrá libertad de comercio en los recintos de las empresas mineras y salitreras.

No podrán ejercer este comercio los trabajadores que hubieran sido despedidos de la respectiva empresa, a menos que el empleador los autorice previamente.

<p style="text-align: center;"><b>INDICACIONES EJECUTIVO</b> (EN NEGRO LAS DEL EJECUTIVO. EN AZUL LAS DE CHILE VAMOS)</p>	<p style="text-align: center;"><b>COMENTARIOS</b></p>
<p>Asimismo, el incumplimiento del referido principio podrá denunciarse directamente ante los Tribunales de justicia o la Dirección del Trabajo por el trabajador o trabajadora afectado que mantenga relación laboral vigente, quienes no podrán sufrir represalias con motivo de la denuncia, así como por las organizaciones sindicales existentes en la empresa.</p> <p>En caso de que la Dirección del Trabajo, tras la recepción de la denuncia y el desarrollo de la respectiva investigación, considere que existen indicios de vulneración del principio, deberá denunciar ante tribunales dando cumplimiento a lo dispuesto en el artículo 486 del presente Código.</p> <p>En aquellos casos que, con anterioridad al término de la relación laboral, se hubieren realizado las denuncias referidas precedentemente, los trabajadores o trabajadoras despedidos podrán, de acuerdo con lo establecido en el artículo 489 del Código del Trabajo, presentar la respectiva denuncia ante los tribunales por vulneración de derechos fundamentales y alegar el incumplimiento del principio regulado en este artículo.</p> <p>Las denuncias judiciales que formulen las personas trabajadoras o la Dirección del Trabajo se sustanciarán en conformidad con lo establecido en el Párrafo 6° del Capítulo II del Título I del Libro V de este Código, que establece el Procedimiento de Tutela Laboral.</p> <p>En caso que el Tribunal respectivo acoja las denuncias formuladas deberá ordenar el pago de las diferencias de remuneraciones injustificadas o arbitrarias, así como las medidas destinadas a reparar el incumplimiento del principio de igualdad de remuneraciones denunciado. Sin perjuicio de lo anterior, durante la conciliación el juez podrá proponer medidas para el resguardo del principio al interior de las empresas.”</p>	<p>Entonces, como alternativa para el trabajador, se encuentra el recurso ante tribunales o la Dirección del Trabajo.</p> <p>Esta norma permite a la Dirección del Trabajo participar en el asunto controvertido.</p> <p>Esta es una norma de resguardo para el trabajador. Si ha presentado denuncias por brecha salarial y, posteriormente, termina la relación laboral <u>por cualquier causa, incluso la renuncia voluntaria, (no distingue causales)</u> el trabajador puede denunciar por vulneración de derechos fundamentales llegando a obtener 11 últimas de remuneración como indemnización. Esta referencia es al procedimiento de tutela,}. Las indicaciones de CHV, señalan que este procedimiento aplica solamente después de agotar las instancias dentro de la empresa.</p> <p>Esta norma presenta graves complejidades e impactos:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Señala que es el tribunal -en cualquier momento del juicio partiendo por la conciliación- el que interviene en la empresa señalando las medidas de administración necesarias para subsanar la brecha.</li> <li>• Señala que se deben pagar las diferencias de remuneraciones sin límites, en circunstancias que la prescripción dentro de la relación laboral es de dos años.</li> </ul>
<p><b>-De la Senadora señora Pascual</b>, para agregar, a continuación del artículo 65, el siguiente artículo 65 bis, nuevo:</p> <p>“Artículo 65 bis.- El empleador deberá dar cumplimiento al principio de igualdad de remuneraciones entre hombres y mujeres que presten un mismo trabajo o un trabajoal que se le atribuye un mismo valor.</p> <p>Para efectos de lo dispuesto en este artículo se entenderá por trabajo de igual valor a aquel que corresponde a un conjunto de funciones que se consideran equivalentes a otras conforme a las calificaciones o experiencias exigidas, las responsabilidades atribuidas, el esfuerzo físico y psíquico y las condiciones en que el trabajo es efectuado.</p> <p>Vulnerará el referido principio todo trato diferenciado o desigual, de carácter arbitrario o injustificado, en materia de remuneración o retribución basado en motivos de género <u>o que tenga relación con responsabilidades familiares o de cuidados</u>, ya sea que se trate de un mismo trabajo o de un trabajo al que se le atribuye el mismo valor.</p>	<p>Salvo el destacado, esta indicación es similar a la presentada por el ejecutivo.</p> <p>No se entiende qué tiene que ver las responsabilidades familiares con la comparación de remuneración de puestos de trabajo.</p>

<p style="text-align: center;"><b>INDICACIONES EJECUTIVO</b> (EN NEGRO LAS DEL EJECUTIVO. EN AZUL LAS DE CHILE VAMOS)</p>	<p style="text-align: center;"><b>COMENTARIOS</b></p>
<p>La persona trabajadora podrá denunciar el incumplimiento del principio de igualdadde remuneraciones a través del procedimiento regulado en la empresa conforme alo establecido en el numeral 13 del artículo 154 de este Código. El empleador registrará ante la Dirección del Trabajo, dentro del plazo de cinco días de concluidoel procedimiento, la respuesta que fundamenta su decisión acompañando la reclamación presentada y el respectivo comprobante que indique la fecha de su recepción.</p> <p>Asimismo, el incumplimiento del referido principio podrá denunciarse directamente ante los Tribunales de justicia o la Dirección del Trabajo por el trabajador o trabajadora afectado que mantenga relación laboral vigente, quienes no podrán sufrir represalias con motivo de la denuncia, así como por las organizaciones sindicales existentes en la empresa.</p> <p>En caso de que la Dirección del Trabajo, tras la recepción de la denuncia y el desarrollo de la respectiva investigación, considere que existen indicios de vulneración del principio, deberá denunciar ante tribunales dando cumplimiento a lo dispuesto en el artículo 486 del presente Código.</p> <p>En aquellos casos que, con anterioridad al término de la relación laboral, sehubieren realizado las denuncias referidas precedentemente, los trabajadores o trabajadoras despedidos podrán, de acuerdo con lo establecido en el artículo 489 del Código del Trabajo, presentar la respectiva denuncia ante los tribunales por vulneración de derechos fundamentales y alegar el incumplimiento del principio regulado en este artículo.</p> <p>Las denuncias judiciales que formulen las personas trabajadoras o la Dirección delTrabajo se sustanciarán en conformidad con lo establecido en el Párrafo 6° del Capítulo II del Título I del Libro V de este Código, que establece el Procedimiento de Tutela Laboral.</p> <p>En caso que el Tribunal respectivo acoja las denuncias formuladas deberá ordenarel pago de las diferencias de remuneraciones injustificadas o arbitrarias, así como las medidas destinadas a reparar el incumplimiento del principio de igualdad de remuneraciones denunciado. Sin perjuicio de lo anterior, durante la conciliación el juez podrá proponer medidas para el resguardo del principio al interior de las empresas.”.</p>	
<p><b>-Del Presidente de la República</b>, para incorporar, a continuación del artículo 65 bis, nuevo el siguiente artículo 65 ter, nuevo:</p> <p>“Artículo 65 ter.- Con el objetivo de promover el cumplimiento del principio de igualdad de remuneraciones entre hombres y mujeres respecto de trabajos a los que se les atribuya un mismo valor, las grandes empresas, deberán:</p> <p>a) Evaluar los diversos cargos o funciones en la empresa y sus características técnicas esenciales, establecidas en el numeral 6 del artículo 154 de este Código, determinando su valor en base a puntajes y agrupándolos en intervalos. Lo anterior se fijará a través de la aplicación de un método de evaluación analítico que examine factores y subfactores, entre otros, aquellos relativos a la calificación, conocimientos o aptitudes necesarias para el desarrollo de las funciones; responsabilidades dentro de la empresa; condiciones ambientales en las que se realiza el trabajo y el esfuerzo necesario para su ejecución.</p>	<p>Esta propuesta del ejecutivo, se circunscribe a las grandes empresas (+200), pero toda la regulación del artículo anterior es aplicable también a las micro, pequeñas y medianas empresas.</p> <p>Evaluar cargos no parece mal. Pero lo que no puede suceder es que se cometa la injusticia de que en junos casos la ponderación incluya factores subjetivos como el desgaste psíquico, el esfuerzo desplegado.</p> <p>Por otra parte, el ejecutivo deberá explicar a qué se refiere con “intervalos”, ya que es un termino ajeno al Código del Trabajo.</p>

<p style="text-align: center;"><b>INDICACIONES EJECUTIVO</b> (EN NEGRO LAS DEL EJECUTIVO. EN AZUL LAS DE CHILE VAMOS)</p>	<p style="text-align: center;"><b>COMENTARIOS</b></p>
<p>La evaluación se realizará para el solo efecto de dar cumplimiento a las obligaciones del presente artículo y con su resultado se deberán determinar las brechas de remuneraciones de género existentes en la empresa, entendida como la diferencia entre los ingresos promedios de las mujeres y de los ingresos promedios de los hombres en los trabajos o funciones comparados a los que se les atribuye igual valor dentro de cada intervalo de evaluación, la que deberá ser expresada en porcentaje.</p> <p>Para estos efectos se compararán los diversos cargos o funciones que pertenezcan al mismo intervalo de puntaje respecto del que tenga la mayor remuneración, considerando para ello los ingresos y retribuciones inherentes al cargo. Tras ello, deberá analizarse el número y género de las personas trabajadoras que desempeñan los cargos o funciones evaluados para efectos de determinar la respectiva brecha.</p> <p>b) Elaborar un Plan de Igualdad de Remuneraciones que deberá incluir las estrategias y medidas a adoptar por parte del empleador, con el objetivo de reducir las brechas de remuneraciones de género, fijando acciones de seguimiento para su debido cumplimiento. El plan podrá tener una duración de hasta tres años y las referidas acciones deberán supervisarse al menos cada seis meses a través del Comité a que refiere el artículo siguiente.</p> <p>El incumplimiento de las estrategias y medidas señaladas, así como de las acciones de seguimiento del Plan de Igualdad de Remuneraciones podrán ser denunciados por las y los trabajadores, circunstancia que será sancionada por la Dirección del Trabajo con el monto máximo establecido en el artículo 506 del Código del Trabajo, por los meses que dure el incumplimiento.</p> <p>Lo dispuesto en este artículo y en el siguiente será aplicable en las mismas condiciones a las empresas del Estado y a aquéllas en que el Estado, sus instituciones o empresas tengan aporte de capital igual o superior al cincuenta por ciento.</p> <p>Un Reglamento dictado por intermedio del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, previo informe de la Dirección del Trabajo, y suscrito por el Ministro o Ministra de la Mujer y la Equidad de Género, establecerá las directrices y el procedimiento mínimo para la evaluación de puestos de trabajo conforme al método de evaluación de los factores y subfactores mínimos referidos precedentemente, de la elaboración y desarrollo del Plan de Igualdad de Remuneraciones.”.</p>	<p>El “método analítico”, los “factores y subfactores”, es una enumeración abierta, puesto que se señala que son “entre otros”; ¿cuáles otros se incluirán?</p> <p>Norma incomprensible. Las discriminaciones salariales pertenecen al ámbito del derecho individual del trabajo. Ahora es la empresa que está siendo juzgada por los promedios de remuneraciones producto de la comparación entre funciones diferentes, lo cual es un contrasentido en sí mismo; ¿cómo se pueden sacar promedios entre puestos de trabajo distintos?</p> <p>Norma incomprensible.</p> <p>Norma concordante con las anteriores. Las indicaciones de Chile Vamos también establecen la obligación de implementar un plan de Igualdad de Remuneraciones.</p> <p>Esta norma establece una sanción multiplicada: 60 UTM x meses de incumplimiento. Al respecto:</p> <p>No se señala si el número de meses de incumplimiento es retroactivo o no; No se señala ningún matiz si el cumplimiento es parcial o total, en una u otra área de la empresa (en una empresa de 600 trabajadores el incumplimiento puede afectar a dos personas...¿?).</p> <p>Esta norma viene a consolidar la intervención en las facultades de administración del empleador por parte de la autoridad administrativa; en los hechos significa que la autoridad administrativa le señalará imperativamente al empleador cómo efectuar su evaluación de cargos, sus directrices y procedimientos, junto a los factores y subfactores a utilizar.</p> <p>No considera -al menos- los siguientes aspectos:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Puede tratarse de una primera etapa de instalación de un negocio, en el que no están aún del todo claros la política de remuneraciones ni las plantas de personal.</li> </ul>

<p style="text-align: center;"><b>INDICACIONES EJECUTIVO</b> (EN NEGRO LAS DEL EJECUTIVO. EN AZUL LAS DE CHILE VAMOS)</p>	<p style="text-align: center;"><b>COMENTARIOS</b></p>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Puede tratarse de una empresas cuya matriz extranjera determina los mecanismos de equidad salarial con factores y subfactores totalmente diversos.</li> <li>• Puede tratarse de una faena con alta rotación dadas las etapas de implementación, como en la construcción.</li> </ul>
<p><b>-De la Senadora señora Pascual</b>, para incorporar, a continuación del artículo 65 bis, nuevo el siguiente artículo 65 ter,nuevo:</p> <p>“Artículo 65 ter.- Con el objetivo de promover el cumplimiento del principio de igualdad de remuneraciones entre hombres y mujeres respecto de trabajos a los que se les atribuya un mismo valor, las grandes empresas, deberán:</p> <p>a) Evaluar los diversos cargos o funciones en la empresa y sus características técnicas esenciales, establecidas en el numeral 6 del artículo 154 de este Código, determinando su valor en base a puntajes y agrupándolos en intervalos. Lo anteriorse fijará a través de la aplicación de un método de evaluación analítico que examinefactores y subfactores, entre otros, aquellos relativos a la calificación, conocimientos o aptitudes necesarias para el desarrollo de las funciones; responsabilidades dentro de la empresa; condiciones ambientales en las que se realiza el trabajo y el esfuerzonecesario para su ejecución.</p> <p>La evaluación se realizará para el solo efecto de dar cumplimiento a las obligacionesdel presente artículo y con su resultado se deberán determinar las brechas de remuneraciones de género existentes en la empresa, entendida como la diferenciaentre los ingresos promedios de las mujeres y de los ingresos promedios de los hombres en los trabajos o funciones comparados a los que se les atribuye igual valor dentro de cada intervalo de evaluación, la que deberá ser expresada en porcentaje.</p> <p>Para estos efectos se compararán los diversos cargos o funciones que pertenezcanal mismo intervalo de puntaje respecto del que tenga la mayor remuneración, considerando para ello los ingresos y retribuciones inherentes al cargo. Tras ello, deberá analizarse el número y género de las personas trabajadoras que desempeñan los cargos o funciones evaluados para efectos de determinar larespectiva brecha.</p> <p>b) Elaborar un Plan de Igualdad de Remuneraciones que deberá incluir las estrategias y medidas a adoptar por parte del empleador, con el objetivo de reducir las brechas de remuneraciones de género, fijando acciones de seguimiento para sudebido cumplimiento. El plan podrá tener una duración de hasta tres años y las referidas acciones deberán supervisarse al menos cada seis meses a través del Comité a que refiere el artículo siguiente.</p> <p>El incumplimiento de las estrategias y medidas señaladas, así como de las acciones de seguimiento del Plan de Igualdad de Remuneraciones podrán ser denunciados por las y los trabajadores, circunstancia que será sancionada por la Dirección del Trabajo con el monto máximo establecido en el artículo 506 del Código del Trabajo,por los meses que dure el incumplimiento.</p> <p>Lo dispuesto en este artículo y en el siguiente será aplicable en las mismascondiciones a las empresas del Estado y a aquéllas en que el Estado, sus instituciones o empresas tengan aporte de capital igual o superior al cincuenta por ciento.</p>	<p>Indicación similar a la del Ejecutivo, salvo en el texto destacado.</p>

<p style="text-align: center;"><b>INDICACIONES EJECUTIVO</b> (EN NEGRO LAS DEL EJECUTIVO. EN AZUL LAS DE CHILE VAMOS)</p>	<p style="text-align: center;"><b>COMENTARIOS</b></p>
<p>Un Reglamento dictado por intermedio del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, previo informe de la Dirección del Trabajo <b>y de la Comisión del Sistema Nacional de Certificación de Competencias Laborales</b>, y suscrito por el Ministro o Ministra de la Mujer y la Equidad de Género, establecerá las directrices y el procedimiento mínimo para la evaluación de puestos de trabajo conforme al método de evaluación de los factores y subfactores mínimos referidos precedentemente, de la elaboración y desarrollo del Plan de Igualdad de Remuneraciones.</p>	<p>Incorpora a Chile Valora en la redacción del reglamento, dada su experiencia en la certificación de puestos de trabajo....Puede ser interesante, pero el fondo del reglamento es absolutamente invasivo de las facultades del empleador, como se señaló.</p>
<p><b>-Del Presidente de la República</b>, para incorporar, a continuación del artículo 65 ter, nuevo, el siguiente artículo 65 quáter, nuevo:</p> <p>“Artículo 65 quáter.- Para efectos de las obligaciones establecidas en el artículo precedente, los empleadores deberán conformar un Comité de Igualdad de Remuneraciones destinado al desarrollo de la evaluación de los diversos cargos o funciones de la empresa y la formulación de una propuesta de Plan de Igualdad de Remuneraciones.</p> <p>El Comité se constituirá previo a cada evaluación, durará el periodo de vigencia del respectivo Plan de Igualdad de Remuneraciones y se renovará para efectos de proceder al desarrollo de un nuevo proceso de evaluación.</p> <p>El Comité estará compuesto por al menos tres representantes del empleador y tres representantes del o los sindicatos más representativos, propiciando que su integración sea en igual número de mujeres y hombres. En caso de no existir sindicatos en la empresa, los trabajadores y trabajadoras deberán elegir a sus representantes en votación secreta, quienes tendrán fuero desde la constitución del Comité y hasta tres meses después de haber cesado en sus cargos. Los integrantes del Comité deberán guardar reserva de la información obtenida en el ejercicio de sus funciones.</p> <p>El empleador tendrá la obligación de registrar la constitución del Comité en el sitio electrónico de la Dirección del Trabajo, dentro de quinto día de su conformación.</p> <p>El Comité realizará la evaluación que se señala en el literal a) del artículo 65 ter, en un plazo de noventa días contados desde su constitución, debiendo registrar el empleador el respectivo informe de resultados en el sitio electrónico de la Dirección del Trabajo dentro del plazo de cinco días de su conclusión.</p> <p>Efectuada la evaluación, el Comité elaborará dentro del plazo de sesenta días una propuesta de Plan de Igualdad de Remuneraciones, incluyendo las estrategias y medidas que se sugieren adoptar al empleador considerando las brechas detectadas en la evaluación.</p> <p>El empleador dará respuesta fundada a cada una de las estrategias y medidas propuestas por el Comité en un plazo de treinta días, informando el Plan de Igualdad de Remuneraciones que implementará la empresa, el que podrá incorporar nuevas medidas y estrategias tales como estructuras o escalas de remuneración para los diversos cargos o funciones.</p> <p>Tras la referida respuesta el empleador comunicará en un plazo de cinco días a todos los trabajadores y trabajadoras el Plan de Igualdad de Remuneraciones, el que deberá acompañarse de un informe ejecutivo de la evaluación de cargos o funciones elaborado por el Comité, debiendo registrarlos en dicho plazo en el sitio electrónico de la Dirección del Trabajo.</p>	<p>Este artículo se refiere a la institucionalidad del Comité bipartito.</p> <p>Los puntos para relevar son los siguientes:</p> <p>No queda claro si el empleador cada vez que haga un ajuste de plantas o de puestos de trabajo deberá contar con la autorización del referido Comité.</p> <p>En su integración no queda claro cómo se determina el sindicato más representativo. A la vez establece el principio de titularidad sindical, lo cual fue desechado por el Tribunal Constitucional en 2021 (ley 20.940).</p> <p>No se entiende la utilidad del fuero si su participación se presenta como ocasional antes de cada procesos de reforma del Plan de Igualdad.</p> <p>No se señala la forma de resolver las discrepancias en el Plan de Igualdad.</p>

<p style="text-align: center;"><b>INDICACIONES EJECUTIVO</b> (EN NEGRO LAS DEL EJECUTIVO. EN AZUL LAS DE CHILE VAMOS)</p>	<p style="text-align: center;"><b>COMENTARIOS</b></p>
<p>El informe ejecutivo, contendrá información sobre las brechas salariales informando los promedios de los diversos intervalos definidos en la evaluación por parte del Comité, resguardando la información y los datos personales de las personas trabajadoras.</p> <p>Sin perjuicio del Plan de Igualdad de Remuneraciones del empleador, en conformidad a lo dispuesto en el artículo 306 del Código del Trabajo, las organizaciones sindicales podrán incluir en las respectivas negociaciones colectivas, medidas tendientes a desarrollar acciones positivas para abordar situaciones de desigualdad en materia de género.</p> <p>El Reglamento indicado en el artículo anterior fijará el procedimiento aplicable para la elección, constitución y funcionamiento de los Comités de Igualdad de Remuneraciones, así como las directrices para la confección de sus informes.”.</p>	<p style="background-color: red; color: black;">Esta norma adquiere especial gravedad; se están ampliando las materias de negociación colectiva a las facultades de administración privadas del empleador</p> <p>Finalmente: La autoridad administrativa señala hasta la forma de redactar los informe del comité...</p>
<p><b>-De la Senadora señora Pascual,</b> para incorporar, a continuación del artículo 65 ter, nuevo, el siguiente artículo 65 quáter, nuevo:</p> <p>“Artículo 65 quáter.- Para efectos de las obligaciones establecidas en el artículo precedente, los empleadores deberán conformar un Comité de Igualdad de Remuneraciones destinado al desarrollo de la evaluación de los diversos cargos o funciones de la empresa y la formulación de una propuesta de Plan de igualdad de Remuneraciones.</p> <p>El Comité se constituirá previo a cada evaluación, durará el periodo de vigencia del respectivo Plan de Igualdad de Remuneraciones y se renovará para efectos de proceder al desarrollo de un nuevo proceso de evaluación.</p> <p>El Comité estará compuesto por al menos tres representantes del empleador y tres representantes del o los sindicatos más representativos, propiciando que su integración sea en igual número de mujeres y hombres. En caso de no existir sindicatos en la empresa, los trabajadores y trabajadoras deberán elegir a sus representantes en votación secreta, quienes tendrán fuero desde la constitución del Comité y hasta tres meses después de haber cesado en sus cargos. Los integrantes del Comité deberán guardar reserva de la información obtenida en el ejercicio de sus funciones.</p> <p>El empleador tendrá la obligación de registrar la constitución del Comité en el sitio electrónico de la Dirección del Trabajo, dentro de quinto día de su conformación.</p> <p>El Comité realizará la evaluación que se señala en el literal a) del artículo 65 ter, en un plazo de noventa días contados desde su constitución, debiendo registrar el empleador el respectivo informe de resultados en el sitio electrónico de la Dirección del Trabajo dentro del plazo de cinco días de su conclusión.</p> <p>Efectuada la evaluación, el Comité elaborará dentro del plazo de sesenta días una propuesta de Plan de Igualdad de Remuneraciones, incluyendo las estrategias y medidas que se sugieren adoptar al empleador considerando las brechas detectadas en la evaluación.</p> <p>El empleador dará respuesta fundada a cada una de las estrategias y medidas propuestas por el Comité en un plazo de treinta</p>	<p>Indicación similar a la del ejecutivo.</p>

<p style="text-align: center;"><b>INDICACIONES EJECUTIVO</b> (EN NEGRO LAS DEL EJECUTIVO. EN AZUL LAS DE CHILE VAMOS)</p>	<p style="text-align: center;"><b>COMENTARIOS</b></p>
<p>días, informando el Plan de Igualdad de Remuneraciones que implementará la empresa, el que podrá incorporar nuevas medidas y estrategias tales como estructuras o escalas de remuneración para los diversos cargos o funciones.</p> <p>Tras la referida respuesta el empleador comunicará en un plazo de cinco días a todos los trabajadores y trabajadoras el Plan de Igualdad de Remuneraciones, el que deberá acompañarse de un informe ejecutivo de la evaluación de cargos o funciones elaborado por el Comité, debiendo registrarlos en dicho plazo en el sitio electrónico de la Dirección del Trabajo.</p> <p>El informe ejecutivo, contendrá información sobre las brechas salariales informando los promedios de los diversos intervalos definidos en la evaluación por parte del Comité, resguardando la información y los datos personales de las personas trabajadoras.</p> <p>Sin perjuicio del Plan de Igualdad de Remuneraciones del empleador, en conformidad a lo dispuesto en el artículo 306 del Código del Trabajo, las organizaciones sindicales podrán incluir en las respectivas negociaciones colectivas, medidas tendientes a desarrollar acciones positivas para abordar situaciones de desigualdad en materia de género.</p> <p>El Reglamento indicado en el artículo anterior fijará el procedimiento aplicable para la elección, constitución y funcionamiento de los Comités de Igualdad de Remuneraciones, así como las directrices para la confección de sus informes.”.</p>	
<p><b>-Del Presidente de la República</b>, para incorporar, a continuación del artículo 65 quáter, nuevo, el siguiente artículo 65 quinquies, nuevo:</p> <p>“Artículo 65 quinquies.- Las empresas medianas y pequeñas podrán implementar voluntariamente lo dispuesto en el artículo 65 ter, pudiendo requerir para ello la asistencia técnica de la Dirección del Trabajo. El Director o Directora del Trabajo, a través de una resolución, establecerá las medidas de adecuación necesarias para la implementación de la evaluación de cargos o funciones y el Plan de Igualdad de Remuneraciones en dichas empresas.</p> <p>En caso de que las empresas referidas en el presente artículo cuenten con un plan de igualdad de remuneraciones vigente, accederán a una certificación por parte de la Dirección del Trabajo, la que será considerada para el reconocimiento de puntaje adicional en las postulaciones a instrumentos y programas ofrecidos por el Servicio Nacional de Capacitación y Empleo. En caso de incumplimiento del referido plan, la certificación quedará sin efecto durante el tiempo en que se mantenga dicha circunstancia.</p> <p>Lo dispuesto en este artículo será aplicable en las mismas condiciones a las empresas del Estado y a aquellas en que el Estado, sus instituciones o empresas tengan aporte de capital igual o superior al cincuenta por ciento.”.</p>	<p>Teóricamente se trata de una norma que facilita la acción de las pequeñas y medianas empresas, en lo referido al Plan de Igualdad y la evaluación de puestos de trabajo; pero en realidad lo que hace es dejar a merced de la Dirección del Trabajo íntegramente las facultades del empleador en esta materia. En todo caso, la alternativa es que se las arreglen solas frente al resto de las obligaciones de la ley.</p> <p>Entonces, las pyme que no accedan a la “ayuda” de la DT, dejarán de acceder a los beneficios que señala este artículo.</p>
<p><b>-De la Senadora señora Pascual</b>, para incorporar, a continuación del artículo 65 quáter, nuevo, el siguiente artículo 65 quinquies, nuevo:</p> <p>“Artículo 65 quinquies.- Las empresas medianas y pequeñas podrán implementar voluntariamente lo dispuesto en el artículo 65</p>	<p>Indicación similar a la del Ejecutivo.</p>

<p style="text-align: center;"><b>INDICACIONES EJECUTIVO</b> (EN NEGRO LAS DEL EJECUTIVO. EN AZUL LAS DE CHILE VAMOS)</p>	<p style="text-align: center;"><b>COMENTARIOS</b></p>
<p>ter, pudiendo requerir para ello la asistencia técnica de la Dirección del Trabajo. El Director o Directora del Trabajo, a través de una resolución, establecerá las medidas de adecuación necesarias para la implementación de la evaluación de cargos o funciones y el Plan de Igualdad de Remuneraciones en dichas empresas.</p> <p>En caso de que las empresas referidas en el presente artículo cuenten con un plan de igualdad de remuneraciones vigente, accederán a una certificación por parte de la Dirección del Trabajo, la que será considerada para el reconocimiento de puntaje adicional en las postulaciones a instrumentos y programas ofrecidos por el Servicio Nacional de Capacitación y Empleo. En caso de incumplimiento del referido plan, la certificación quedará sin efecto durante el tiempo en que se mantenga dicha circunstancia.</p> <p>Lo dispuesto en este artículo será aplicable en las mismas condiciones a las empresas del Estado y a aquellas en que el Estado, sus instituciones o empresas tengan aporte de capital igual o superior al cincuenta por ciento.”.</p>	
<p><b>-Del Presidente de la República</b>, para incorporar, a continuación del artículo 65 quinquies, nuevo, el siguiente artículo 65 sexies, nuevo:</p> <p>“Artículo 65 sexies.- La Dirección del Trabajo, en el ámbito de sus atribuciones, deberá poner a disposición una guía de orientación para la evaluación de los diversos cargos o funciones y la elaboración de Planes de Igualdad de Remuneraciones en conformidad a las condiciones establecidas en el artículo 65 ter y el respectivo Reglamento.</p> <p>Asimismo, la Dirección del Trabajo en marzo de cada año publicará un informe sobre brechas de remuneraciones entre hombres y mujeres con un detalle que deberá considerar, al menos, sector económico y región, sin revelar información de las empresas ni datos personales de las personas trabajadoras. El informe deberá remitirse al Consejo Superior Laboral con el objetivo de proponer políticas públicas en materia salarial considerando la perspectiva de género.</p> <p>De igual manera, las grandes empresas en marzo de cada año deberán publicar el informe ejecutivo vigente sobre las brechas de remuneraciones de género existentes en la empresa en sus respectivos sitios electrónicos, sin revelar información ni datos personales de las personas trabajadoras, cuyo contenido mínimo se establecerá en el reglamento a que hace referencia el artículo 65 ter del presente Código.”.</p>	<p>Probablemente se incluirá el nombre de las empresas infractoras, ya que los requisitos de la información son “a lo menos” la región y sector.</p>
<p><b>-De la Senadora señora Pascual</b>, para incorporar, a continuación del artículo 65 quinquies, nuevo, el siguiente artículo 65 sexies, nuevo:</p> <p>“Artículo 65 sexies.- La Dirección del Trabajo, en el ámbito de sus atribuciones, deberá poner a disposición una guía de orientación para la evaluación de los diversos cargos o funciones y la elaboración de Planes de Igualdad de Remuneraciones en conformidad a las condiciones establecidas en el artículo 65 ter y el respectivo Reglamento.</p> <p>Asimismo, la Dirección del Trabajo en marzo de cada año publicará un informe sobre brechas de remuneraciones entre hombres y mujeres con un detalle que deberá considerar, al menos, sector económico y región, sin revelar información de las empresas ni</p>	<p>Norma similar a la del ejecutivo salvo el destacado que trata solamente de un aspecto formal.</p>

<p style="text-align: center;"><b>INDICACIONES EJECUTIVO</b> (EN NEGRO LAS DEL EJECUTIVO. EN AZUL LAS DE CHILE VAMOS)</p>	<p style="text-align: center;"><b>COMENTARIOS</b></p>
<p>datos personales de las personas trabajadoras. El informe deberá remitirse al Consejo Superior Laboral con el objetivo de proponer políticas públicas en materia salarial considerando la perspectiva de género. <b><u>Dicho informe además deberá remitirse a las Comisiones de Trabajo y de Mujer y Equidad de Género de la Cámara de Diputadas y Diputados y del Senado.</u></b></p> <p>De igual manera, las grandes empresas en marzo de cada año deberán publicar el informe ejecutivo vigente sobre las brechas de remuneraciones de género existentes en la empresa en sus respectivos sitios electrónicos, sin revelar información ni datos personales de las personas trabajadoras, cuyo contenido mínimo se establecerá en el reglamento a que hace referencia el artículo 65 ter del presente Código.”.</p>	
<p><b>-Del Presidente de la República</b>, para incorporar, a continuación del artículo 65 sexies, nuevo, el siguiente artículo 65 septies, nuevo:</p> <p>“Artículo 65 septies.- Las empresas y las organizaciones sindicales propenderán a que las personas que en su representación integren el Comité de Igualdad de Remuneraciones, al que hace referencia el artículo 65 quater, cuenten con conocimientos específicos en materias de igualdad de género, a través de cursos, capacitaciones o formación especializada en la referida área.</p> <p>Para estos efectos, las empresas y las organizaciones sindicales podrán solicitar, de manera voluntaria, una certificación otorgada por el Sistema Nacional de Certificación de Competencias Laborales conforme a las condiciones establecidas en la ley N°20.267.”.</p>	<p>Norma programática sin mayor relevancia frente al resto de los contenidos del proyecto.</p>
<p><b>-De la Senadora señora Pascual</b>, para incorporar, a continuación del artículo 65 sexies, nuevo, el siguiente artículo 65 septies, nuevo:</p> <p>“Artículo 65 septies.- Las empresas y las organizaciones sindicales propenderán a que las personas que en su representación integren el Comité de Igualdad de Remuneraciones, al que hace referencia el artículo 65 quater, cuenten con conocimientos específicos en materias de igualdad de género, a través de cursos, capacitaciones o formación especializada en la referida área.</p> <p>Para estos efectos, las empresas y las organizaciones sindicales podrán solicitar, de manera voluntaria, una certificación otorgada por el Sistema Nacional de Certificación de Competencias Laborales conforme a las condiciones establecidas en la ley N°20.267.”</p>	<p>Norma similar a la del ejecutivo.</p>
<p style="text-align: center;"><a href="#"><u>Número 3)</u></a></p> <p><b>-De los Senadores señores Sanhueza y Prohens</b>, para suprimirlo.</p>	<p>Esto se refiere al proyecto y no a la indicación del ejecutivo. La norma suprimida se refiere a que la obligación de las pyme en orden a evaluar y registrar los cargos de la empresa</p> <p>Asimismo, se suprime la sanción asociada a esta obligación: “El empleador o empleadora deberá remitir semestralmente dicho registro a la Dirección del Trabajo. El incumplimiento de esta obligación será sancionado con la</p>

<p style="text-align: center;"><b>INDICACIONES EJECUTIVO</b> (EN NEGRO LAS DEL EJECUTIVO. EN AZUL LAS DE CHILE VAMOS)</p>	<p style="text-align: center;"><b>COMENTARIOS</b></p>
	<p><i>prohibición de celebrar actos y contratos con el Estado y multa de 10 a 100 UTM.”.</i></p>
<p><b>-Del Presidente de la República</b>, para agregar, en el artículo 157 quáter del Código del Trabajo, el siguiente inciso final, nuevo:</p> <p>“Asimismo, al menos uno de los trabajadores que se desempeñe en funciones relacionadas con gestión de personas dentro de las empresas contempladas en el supuesto del artículo 65 ter de este Código, deberá contar con conocimientos específicos en materias de igualdad de género, con especial énfasis en materia laboral, los que deberán certificarse de acuerdo con lo establecido en el inciso primero de este artículo.”.</p>	<p>Norma de cumplimiento voluntario sin mayor relevancia.</p>
<p><b>-De la Senadora señora Pascual</b>, para incorporar, en el inciso segundo del artículo 306, entre las frases “planes de igualdad de oportunidades y equidad de género en la empresa” y “acciones positivas para corregir situaciones de desigualdad” la frase: <b>“planes de corrección de brecha salarial de género”</b></p>	<p>Norma formal sin mayor relevancia frente al resto de los contenidos del proyecto y la indicación.</p>
<p style="text-align: center;"><b>ARTÍCULO 2, NUEVO</b></p> <p><b>-Del Presidente de la República</b>, para agregar, a continuación de su artículo único, que ha pasado a ser artículo 1, el siguiente artículo 2, nuevo:</p> <p>“Artículo 2.- Incorpórase, en 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, de 2004, del Ministerio de Hacienda, a continuación de su artículo 10, el siguiente artículo 10 bis, nuevo:</p> <p>“Artículo 10 bis.- Con el objetivo de promover el cumplimiento del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres, los servicios deberán realizar las evaluaciones y los planes que señala este artículo, en conformidad a un Reglamento dictado por intermedio del Ministerio de Hacienda y suscrito por el Ministro o Ministra de Trabajo y Previsión Social y de la Mujer y Equidad de Género, el que regulará las siguientes materias:</p> <p>a) Los criterios y directrices de la metodología para llevar a cabo la evaluación del valor de los respectivos cargos pudiendo considerar, entre otros factores, los conocimientos o aptitudes necesarias para el desarrollo de las funciones y responsabilidades dentro de la institución; condiciones en las que se realiza el trabajo y el esfuerzo necesario para la ejecución del mismo.</p> <p>En consideración al resultado anterior, se deberá proceder a la determinación de las brechas de remuneraciones de género existentes en la institución, conforme al procedimiento que establezca el Reglamento en atención a la naturaleza de la función pública y su régimen remuneratorio, excluyendo aquellas contraprestaciones otorgadas en atención a la situación personal de cada funcionario.</p>	<p style="text-align: center;"><b>NORMAS RELATIVAS A LAS REGUJLACIONES ESPEJO QUE EN ESTA MATERIA SE PROPONEN PARA EL SECTOR PÚBLICO.</b></p> <p style="text-align: center;"><b>AL NO CONTAR CON FACULTADES PARA PRESENTAR INDICACIONES, SE SUGIERE VOTAR EN CONTRA DE LA TOTALIDAD DE LAS NORMAS DIRIGIDAS AL SECTOR PÚBLICO.</b></p> <p><u>En todo caso sería necesario conocer la opinión del Ministro de Hacienda respecto a las siguientes cuestiones:</u></p> <p>1.- <b>¿Cómo afecta la administración de los escalafones auxiliar, técnico y profesional el hecho de poder comparar trabajos distintos? Dicha comparación se efectuará entre escalafones o intra escalafones?</b></p> <p>2.- <b>Conforme la normativa propuesta, ¿Cómo resolverá el Jefe de Servicio situaciones en las que jueguen un factor importante los elementos subjetivos, como situación familiar de la trabajadora?</b></p> <p>3.- <b>¿Cómo se respetará el principio de legalidad de las plantas del sector público ante modificaciones propuestas por los planes de igualdad de remuneraciones?</b></p> <p>4.- <b>¿Por qué en el sector privado el plan de igualdad lo elabora el comité bipartito y en el sector público el jefe de servicio? A lo sumo se sugiere la participación de las asociaciones de funcionarios, pero sin</b></p>

<p style="text-align: center;"><b>INDICACIONES EJECUTIVO</b> (EN NEGRO LAS DEL EJECUTIVO. EN AZUL LAS DE CHILE VAMOS)</p>	<p style="text-align: center;"><b>COMENTARIOS</b></p>
<p>b) Los criterios y directrices para elaborar un Plan de Igualdad de trato entre hombres y mujeres, el que tendrá una duración de hasta tres años, vigencia que se determinará en el Reglamento considerando el tamaño del Servicio respectivo en atención a su dotación.</p> <p>El Plan de Igualdad formulado por el Jefe de Servicio establecerá las estrategias y medidas a adoptar para reducir las brechas de remuneración de género existentes en la institución, considerando para ello, entre otras medidas, políticas relativas a nuevas contrataciones y capacitación.</p> <p>Para la elaboración, seguimiento y evaluación de lo dispuesto en el presente artículo, los Jefes de Servicio deberán garantizar la participación de las asociaciones de funcionarios a través de la conformación de un Comité de Igualdad de Remuneraciones, cuya composición y funcionamiento se establecerá en conformidad al Reglamento que refiere el presente artículo, promoviendo que los integrantes del referido Comité cuenten con formación en materias de igualdad de género.</p> <p>Tras el cumplimiento del plazo establecido en el referido Plan de Igualdad se deberá actualizar previamente la evaluación referida en el literal a) de este artículo, con el objetivo de permitir la elaboración de un nuevo Plan de Igualdad.”.”.</p>	<p><b>instrumentos vinculantes.</b></p> <p><b>5.- ¿Cómo se reflejará en la ley de presupuestos las variaciones de remuneración producto de la detección de brechas salariales?</b></p> <p><b>6.- ¿Está consciente el ejecutivo de la multiplicidad de demandas por tutela de derechos fundamentales que encierran estas regulaciones? Como ejemplo se puede citar que en la aplicación de la Ley Karin, del aumento de demandas y denuncias, la mitad solamente corresponden al sector público.</b></p>
<p><b>-De la Senadora señora Pascual</b>, para agregar, a continuación del artículo único, que ha pasado a ser artículo 1, el siguiente artículo 2, nuevo:</p> <p>“Artículo 2.- Incorpórase, en 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, de 2004, del Ministerio de Hacienda, a continuación de su artículo 10, el siguiente artículo 10 bis, nuevo:</p> <p>“Artículo 10 bis.- Con el objetivo de promover el cumplimiento del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres, los servicios deberán realizar las evaluaciones y los planes que señala este artículo, en conformidad a un Reglamento dictado por intermedio del Ministerio de Hacienda y suscrito por el Ministro o Ministra de Trabajo y Previsión Social y de la Mujer y Equidad de Género, el que regulará las siguientes materias:</p> <p>Los criterios y directrices de la metodología para llevar a cabo la evaluación del valor de los respectivos cargos pudiendo considerar, entre otros factores, los conocimientos o aptitudes necesarias para el desarrollo de las funciones y responsabilidades dentro de la institución; condiciones en las que se realiza el trabajo y el esfuerzo necesario para la ejecución del mismo.</p> <p>En consideración al resultado anterior, se deberá proceder a la determinación de las brechas de remuneraciones de género existentes en la institución, conforme al procedimiento que establezca el Reglamento en atención a la naturaleza de la función pública y su régimen remuneratorio, excluyendo aquellas contraprestaciones otorgadas en atención a la situación personal de cada funcionario.</p> <p>Los criterios y directrices para elaborar un Plan de Igualdad de trato entre hombres y mujeres, el que tendrá una duración de</p>	

<p style="text-align: center;"><b>INDICACIONES EJECUTIVO</b> (EN NEGRO LAS DEL EJECUTIVO. EN AZUL LAS DE CHILE VAMOS)</p>	<p style="text-align: center;"><b>COMENTARIOS</b></p>
<p>hasta tres años, vigencia que se determinará en el Reglamento considerando el tamaño del Servicio respectivo en atención a su dotación.</p> <p>El Plan de Igualdad formulado por el Jefe de Servicio establecerá las estrategias y medidas a adoptar para reducir las brechas de remuneración de género existentes en la institución, considerando para ello, entre otras medidas, políticas relativas a nuevas contrataciones y capacitación.</p> <p>Para la elaboración, seguimiento y evaluación de lo dispuesto en el presente artículo, los Jefes de Servicio deberán garantizar la participación de las asociaciones de funcionarios a través de la conformación de un Comité de Igualdad de Remuneraciones, cuya composición y funcionamiento se establecerá en conformidad al Reglamento que refiere el presente artículo, promoviendo que los integrantes del referido Comité cuenten con formación en materias de igualdad de género.</p> <p>Tras el cumplimiento del plazo establecido en el referido Plan de Igualdad se deberá actualizar previamente la evaluación referida en el literal a) de este artículo, con el objetivo de permitir la elaboración de un nuevo Plan de Igualdad.”.”.</p>	
<p><b>-De los Senadores señores Sanhueza y Prohens, para agregar el siguiente artículo 2° nuevo:</b></p> <p>“Artículo 2°.- El Consejo Superior Laboral realizará una evaluación del impacto de las modificaciones al Código del Trabajo incorporadas a través de la presente ley, en abril del cuarto año de su entrada en vigencia, considerando para estos efectos, entre otros insumos, los informes de fiscalización sobre la materia que haya emitido la Dirección del Trabajo en uso de sus facultades ordinarias de vigilancia por el cumplimiento de las leyes laborales, así como las publicaciones de técnicos y expertos que se hayan podido generar antes de la evaluación.</p> <p>El Consejo Superior Laboral remitirá copia del informe de evaluación a la Comisión de Trabajo y Seguridad Social, de la Cámara de Diputados y a la Comisión de Trabajo y Previsión Social del Senado.”.</p>	<p>Esta indicación de Chile Vamos apunta a que una ley de esta naturaleza requiere un período de prueba/error, y por lo tanto un proceso sólido de evaluación.</p>
<p style="text-align: center;"><b>ARTÍCULO 3, NUEVO</b></p> <p><b>-Del Presidente de la República, para agregar, a continuación del artículo 2, nuevo, el siguiente artículo 3, nuevo:</b></p> <p>“Artículo 3.- Aquellos servicios que conforman la Administración Civil del Estado, cuyo personal es regido por el Código del Trabajo, deberán realizar las evaluaciones y el plan de igualdad de remuneraciones de acuerdo con lo establecido en el artículo 10 bis de 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, de 2004, del Ministerio de Hacienda. Al efecto, se regirán por el procedimiento y reglamento señalados en el citado artículo, en lo que les resulte aplicable.”.</p>	
<p><b>-De la Senadora señora Pascual, para agregar, a continuación del artículo 2, nuevo, el siguiente artículo 3, nuevo:</b></p>	

<p style="text-align: center;"><b>INDICACIONES EJECUTIVO</b> (EN NEGRO LAS DEL EJECUTIVO. EN AZUL LAS DE CHILE VAMOS)</p>	<p style="text-align: center;"><b>COMENTARIOS</b></p>
<p>“Artículo 3.- Aquellos servicios que conforman la Administración Civil del Estado, cuyo personal es regido por el Código del Trabajo, deberán realizar las evaluaciones y el plan de igualdad de remuneraciones de acuerdo con lo establecido en el artículo 10 bis de 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, de 2004, del Ministerio de Hacienda. Al efecto, se regirán por el procedimiento y reglamento señalados en el citado artículo, en lo que les resulte aplicable.”.</p>	
<p style="text-align: center;"><b>ARTÍCULO 4, NUEVO</b></p> <p><b>-Del Presidente de la República</b>, para agregar, a continuación del artículo 3, nuevo, el siguiente artículo 4, nuevo:</p> <p>“Artículo 4.- Para efectos de implementar lo dispuesto en el presente artículo 10 bis de 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, de 2004, del Ministerio de Hacienda, la Dirección Nacional del Servicio Civil podrá asesorar a los servicios en el diseño de la evaluación y el Plan de Igualdad señalado en el artículo antes citado, de manera de promover el mejoramiento de la gestión del personal. Asimismo, podrá impartir normas de aplicación general en materias para la aplicación de dicho artículo y su reglamento.”.</p>	
<p><b>-De la Senadora señora Pascual</b>, para agregar, a continuación del artículo 3, nuevo, el siguiente artículo 4, nuevo:</p> <p>“Artículo 4.- Para efectos de implementar lo dispuesto en el presente artículo 10 bis de 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, de 2004, del Ministerio de Hacienda, la Dirección Nacional del Servicio Civil podrá asesorar a los servicios en el diseño de la evaluación y el Plan de Igualdad señalado en el artículo antes citado, de manera de promover el mejoramiento de la gestión del personal. Asimismo, podrá impartir normas de aplicación general en materias para la aplicación de dicho artículo y su reglamento.”.</p>	
<p style="text-align: center;"><b>ARTÍCULO NUEVO</b></p> <p><b>-Del Presidente de la República</b>, para agregar el siguiente artículo nuevo:</p> <p>“Artículo 5.- La Comisión del Sistema Nacional de Certificación de Competencias Laborales deberá impulsar la certificación de competencias laborales de las mujeres trabajadoras, de acuerdo a lo establecido en el artículo 4° letra o) de la ley N° 20.267, especialmente en aquellos sectores donde se identifique una baja participación laboral femenina, en relación a la de los hombres, según informe que deberá requerirse anualmente a la Subsecretaría del Trabajo.</p>	
<p style="text-align: center;"><b>ARTÍCULO 5, NUEVO</b></p> <p><b>-Del Presidente de la República</b>, para agregar, a continuación del artículo 4, nuevo, el siguiente artículo 5, nuevo:</p>	

<p style="text-align: center;"><b>INDICACIONES EJECUTIVO</b> (EN NEGRO LAS DEL EJECUTIVO. EN AZUL LAS DE CHILE VAMOS)</p>	<p style="text-align: center;"><b>COMENTARIOS</b></p>
<p>“Artículo 5.- El Consejo Superior Laboral realizará una evaluación del impacto de las modificaciones al Código del Trabajo incorporadas a través de la presente ley, en abril del cuarto año de su entrada en vigencia, y posteriormente cada cuatro años, de su entrada en vigencia, considerando para estos efectos, entre otros insumos, los informes de la Dirección del Trabajo conforme a lo establecido en el artículo 65 sexies del Código del Trabajo.</p> <p>Asimismo, conforme a lo dispuesto en el artículo 5 de la Ley N°20.940, el Consejo podrá en su evaluación elaborar, analizar y discutir propuestas y recomendaciones de política pública en las materias reguladas por la presente ley.</p> <p>El Consejo Superior Laboral remitirá copia del informe de evaluación a la Comisión de Trabajo y Seguridad Social y la Comisión de Mujeres y Equidad de Género, ambas de la Cámara de Diputadas y Diputados, y a la Comisión de Trabajo y Previsión Social y la Comisión de la Mujer y Equidad de Género, ambas del Senado.”.</p>	
<p><b>-De la Senadora señora Pascual</b>, para agregar, a continuación del artículo 4, nuevo, el siguiente artículo 5,nuevo:</p> <p>“Artículo 5.- El Consejo Superior Laboral realizará una evaluación del impacto de las modificaciones al Código del Trabajo incorporadas a través de la presente ley, en abril del cuarto año de su entrada en vigencia, considerando para estos efectos, entre otros insumos, los informes de la Dirección del Trabajo conforme a lo establecido en el artículo 65 sexies del Código del Trabajo.</p> <p>Asimismo, conforme a lo dispuesto en el artículo 5 de la Ley N°20.940, el Consejo podrá en su evaluación elaborar, analizar y discutir propuestas y recomendaciones de política pública en las materias reguladas por la presente ley.</p> <p>El Consejo Superior Laboral remitirá copia del informe de evaluación a la Comisión de Trabajo y Seguridad Social, de la Cámara de Diputados y a la Comisión de Trabajo y Previsión Social del Senado.”.</p>	
<p><b>-De la Senadora señora Pascual</b>, para introducir el siguiente inciso segundo al artículo 6 de la ley N° 20.940 que moderniza el sistema de relaciones laborales:</p>	

<p style="text-align: center;"><b>INDICACIONES EJECUTIVO</b> (EN NEGRO LAS DEL EJECUTIVO. EN AZUL LAS DE CHILE VAMOS)</p>	<p style="text-align: center;"><b>COMENTARIOS</b></p>
<p>“La integración del Consejo tendrá una orientación paritaria en cuanto al género de sus miembros, debiendo al menos cuatro de éstos ser mujeres.”.</p>	
<p style="text-align: center;"><b>ARTÍCULO 6, NUEVO</b></p> <p><b>-Del Presidente de la República</b>, para agregar el siguiente artículo nuevo:</p> <p>Artículo 6.- Modifícase la ley N° 19.518 que Fija nuevo estatuto de capacitación y empleo en el siguiente sentido:</p> <p>“1) Reemplázase en el artículo 4°, la frase “los trabajadores.”, por la frase <b><u>“las y los trabajadores, especialmente en aquellos sectores donde exista una baja participación laboral femenina, en relación a la de los hombres, según informe que deberá requerirse anualmente a la Subsecretaría del Trabajo”</u></b>.</p>	
<p>2) Modifícase el artículo 15 en el siguiente sentido:</p> <p>a. Reemplázase, en su literal b), la expresión “, y” por “;”</p> <p>b. Reemplázase, en el literal c), el punto final por la frase “, y”.</p>	

<b>INDICACIONES EJECUTIVO</b> (EN NEGRO LAS DEL EJECUTIVO. EN AZUL LAS DE CHILE VAMOS)	<b>COMENTARIOS</b>
c. Agrégase, a continuación del literal c), el siguiente literal d), nuevo:  “d) las medidas del Plan de Igualdad establecido en el artículo 65 ter letra b) del Código del Trabajo en el programa de capacitación respectivo, en caso que corresponda.”.	
“3) Incorpórase en el artículo 46, un nuevo literal c) del siguiente tenor, pasando el actual literal c) a ser literal d), y así sucesivamente:	

<p style="text-align: center;"><b>INDICACIONES EJECUTIVO</b> (EN NEGRO LAS DEL EJECUTIVO. EN AZUL LAS DE CHILE VAMOS)</p>	<p style="text-align: center;"><b>COMENTARIOS</b></p>
<p>“c) La ejecución de acciones destinadas a incentivar la participación laboral femenina en sectores donde se detecte una escasa participación respecto a la de los hombres, según informe de la Subsecretaría del Trabajo.”.</p>	
<p>“4) Reemplázase, en el artículo 83, literal b), la palabra “capacitación,” por la frase:</p> <p><b><u>“capacitación, considerando, entre otras líneas programáticas, la adquisición de habilidades por parte de las empresas en materia de evaluación de puestos de trabajo, de acuerdo a lo establecido en el artículo 65 ter del Código del Trabajo;”</u></b> .” .</p>	
<p><b>-De la Senadora señora Allende,</b> para agregar la siguiente letra c) en el artículo 17 del decreto con fuerza de ley N°2, de 1967, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, que dispone la reestructuración y fija las funciones de la Dirección del Trabajo:</p> <p>“c) Recopilar, analizar y publicar anualmente los datos y antecedentes que disponga sobre el principio de igualdad de remuneraciones entre hombres y mujeres, en el sector público y privado;”</p>	
<p><b>-De la Senadora señora Allende,</b> para agregar la siguiente frase final en el inciso segundo del artículo 42 del decreto con fuerza de ley N°2, de 1967, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, que dispone la reestructuración y fija las funciones de la Dirección del Trabajo:</p>	

<p style="text-align: center;"><b>INDICACIONES EJECUTIVO</b> (EN NEGRO LAS DEL EJECUTIVO. EN AZUL LAS DE CHILE VAMOS)</p>	<p style="text-align: center;"><b>COMENTARIOS</b></p>
<p>“, salvo aquellas denuncias que tengan por causal el artículo 62 bis del Código del Trabajo, las cuales siempre serán calificadas como “confidenciales”.”.</p>	
<p style="text-align: center;"><b>ARTÍCULOS TRANSITORIOS NUEVOS</b></p> <p><b>-Del Presidente de la República</b>, para agregar el siguiente artículo primero transitorio, nuevo:</p> <p>“Artículo primero transitorio.- La presente ley entrará en vigencia el primer día del octavo mes siguiente a su publicación en el Diario Oficial, periodo dentro del que deberán dictarse los reglamentos que en ésta se establecen.</p> <p>De forma previa a la entrada en vigencia de la ley, la Dirección del Trabajo deberá publicar en su sitio electrónico la respectiva guía de orientación para la evaluación de los diversos cargos o funciones y la elaboración de Planes de Igualdad de Remuneraciones y dictar la resolución a que refiere el artículo 65 quinquies del Código del Trabajo.</p> <p>La obligación de publicar los informes por parte de los empleadores y la Dirección del Trabajo, conforme a lo establecido en el artículo 65 sexies del Código del Trabajo, resultará exigible desde el primer año de vigencia de la presente ley.”.</p>	
<p><b>-De la Senadora señora Pascual</b>, para agregar el siguiente artículo transitorio, nuevo:</p> <p>“Artículo primero transitorio.- La presente ley entrará en vigencia el primer día del octavo mes siguiente a su publicación en el Diario Oficial, periodo dentro del que deberán dictarse los reglamentos que en ésta se establecen.</p> <p>De forma previa a la entrada en vigencia de la ley, la Dirección del Trabajo deberá publicar en su sitio electrónico la respectiva guía de orientación para la evaluación de los diversos cargos o funciones y la elaboración de Planes de Igualdad de Remuneraciones y dictar la resolución a que refiere el artículo 65 quinquies del Código del Trabajo.</p> <p>La obligación de publicar los informes por parte de los empleadores y la Dirección del Trabajo, conforme a lo establecido en el artículo 65 sexies del Código del Trabajo, resultará exigible desde el primer año de vigencia de la presente ley.”.</p>	
<p><b>-De los Senadores señores Sanhueza y Prohens</b>, para agregar el siguiente artículo transitorio nuevo:</p> <p>“Artículo transitorio.- La presente ley entrará en vigencia a contar del primer día del décimo tercer mes de su publicación en el Diario Oficial.</p> <p>Las obligaciones de designar representantes por parte del empleador para integrar el Comité de Igualdad de Remuneraciones, deberá efectuarse dentro de los sesenta días contados desde la vigencia de la ley.”.</p>	

<p style="text-align: center;"><b>INDICACIONES EJECUTIVO</b> (EN NEGRO LAS DEL EJECUTIVO. EN AZUL LAS DE CHILE VAMOS)</p>	<p style="text-align: center;"><b>COMENTARIOS</b></p>
<p><b>-De la Senadora señora Allende</b>, para agregar el siguiente artículo transitorio, nuevo:</p> <p>“Artículo transitorio. En el mes de marzo, durante los cinco años siguientes a la entrada en vigencia de la presente ley, se dará cuenta del estado de avance de la implementación de la presente ley a las comisiones técnicas de la Cámara de Diputados y del Senado, en sesión conjunta. Las secretarías generales de ambas cámaras determinarán cuales serán dichas comisiones.”.</p>	
<p style="text-align: center;"><b>ARTÍCULO SEGUNDO TRANSITORIO, NUEVO</b></p> <p><b>-Del Presidente de la República</b>, para agregar, a continuación del artículo primero transitorio, nuevo, el siguiente artículo segundo transitorio, nuevo:</p> <p>“Artículo segundo transitorio.- La primera constitución de los Comités de Igualdad de Remuneraciones deberá efectuarse antes del primer día del segundo mes siguiente a la entrada en vigencia de la presente ley.</p> <p>Para efectos de lo dispuesto en el artículo 65 ter, las empresas dispondrán del plazo de seis meses para el desarrollo de la primera evaluación de los diversos cargos o funciones.”.</p>	
<p><b>-De la Senadora señora Pascual</b>, para agregar, a continuación del artículo primero transitorio, nuevo, el siguiente artículo segundo transitorio, nuevo:</p> <p>“Artículo segundo transitorio.- La primera constitución de los Comités de Igualdad de Remuneraciones deberá efectuarse antes del primer día del segundo mes siguiente a la entrada en vigencia de la presente ley.</p> <p>Para efectos de lo dispuesto en el artículo 65 ter, las empresas dispondrán del plazode seis meses para el desarrollo de la primera evaluación de los diversos cargos ofunciones.”</p>	