

SEGUNDO INFORME DE LA COMISIÓN DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL, recaído en el proyecto de ley, en primer trámite constitucional, iniciado en moción de las Senadoras señoras Goic, Allende, Muñoz, Pérez San Martín y Van Rysselberghe, que modifica el Código del Trabajo en materia de discriminación e igualdad de remuneraciones de hombres y mujeres.

BOLETIN N° 9.322-13.

HONORABLE SENADO:

La Comisión de Trabajo y Previsión Social informa respecto del proyecto de ley de la referencia, iniciado en moción de las Senadoras señoras Carolina Goic Borojevic, Isabel Allende Bussi, Adriana Muñoz D'Albora, Lily Pérez San Martín y Jacqueline Van Rysselberghe Herrera, **que fue aprobado en general en sesión de fecha 20 de junio de 2017.**

ASISTENCIA

A una o más de las sesiones en que la Comisión estudió esta iniciativa de ley en particular asistieron, además de sus integrantes, la Ministra del Trabajo y Previsión Social, señora Alejandra Krauss Valle y el Subsecretario del Trabajo, señor Francisco Javier Díaz Verdugo, los asesores de dicho Ministerio, señores Francisco del Río, Ariel Rossel y Jaime Aguilar, y la asesora, señora Elisa Walker; el Director del Trabajo, señor Christian Melis, acompañado por la abogada asesora, señora Paula Donoso y la Jefa de Recursos Humanos de dicho Servicio, señora Susana Solari; el asesor del Ministerio de Hacienda, señor Roberto Godoy; la asesora del Ministerio Secretaría General de la Presidencia, señora Paola Fabres. Asesores parlamentarios: de la Senadora Goic, el señor Jorge Pereira; de la Senadora Allende, el señor Rafael Ferrada; del Senador Letelier, el señor José Fuentes. Del Comité Partido Democracia Cristiana: los asesores señores Aldo Rojas y Gerardo Bascuñán. Del Comité Partido por la Democracia: el periodista señor Gabriel Muñoz. Del Comité Partido Socialista: el asesor, señor Francisco Aedo. También estuvieron presentes el periodista y la fotógrafa de la Dirección Nacional del Trabajo, señor Jorge Castillo y la señora Mafalda Rissetti, y la asesora de prensa y los fotógrafos del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, señora Rocío Sabanegh y señores Pablo Yovane y José Molina.

Especialmente invitados a la sesión de fecha 7 de agosto de 2017, asistieron la Profesora de Derecho del Trabajo de la Universidad de Talca, señora Irene Rojas; el Profesor de la Facultad de Ciencias Jurídicas de la Universidad Católica del Norte, señor Juan Pablo Severín; las integrantes de la Vicepresidencia de la Mujer CUT, señoras Julia Requena, Amalia Pereira, Tamara Muñoz, Grimilda Bruna, Georgina Cortés, Andrea Palacios, Gisel Valenzuela, Sandra Guerra y el integrante señor Roberto Morales; la Directora Ejecutiva, señora Alejandra Sepúlveda y la

Directora de Estudios, señora Paula Poblete, ambas representantes de COMUNIDADMUJER; el Gerente General, señor Fernando Alvear y el Abogado señor Pablo Bobic, ambos representantes de la Confederación de la Producción y del Comercio y el Director Nacional de la Dirección Nacional del Trabajo, señor Christian Melis.

En la sesión celebrada el 10 de enero de 2018, efectuaron una presentación las Investigadoras de Asesoría Técnica Parlamentaria de la Biblioteca del Congreso Nacional, abogadas señoras Christine Weidenslaufer y Paola Álvarez.

Para los efectos de lo dispuesto en el artículo 124 del Reglamento del Senado, se deja constancia de lo siguiente:

- 1.- Artículos que no fueron objeto de indicaciones ni de modificaciones: no hay.
- 2.- Indicaciones aprobadas sin modificaciones: 7, 11.
- 3.- Indicaciones aprobadas con modificaciones: 4, 8, 9, 12.
- 4.- Indicaciones rechazadas: 1, 2, 10,
- 5.- Indicaciones retiradas:
- 6.- Indicaciones declaradas inadmisibles: 3, 5 y 6.

DISCUSIÓN EN PARTICULAR

SESIÓN CELEBRADA EL 7 DE AGOSTO DE 2017 SESIÓN TALLER

La Comisión de Trabajo y Previsión Social, en forma previa a la formulación de indicaciones al proyecto de ley, efectuó una sesión taller para analizar, con una serie de invitados, los planteamientos más adecuados al objetivo del texto legal, esto es, desarrollar el principio de igualdad de remuneraciones entre trabajadoras y trabajadores.

PROFESORA DE DERECHO DEL TRABAJO DE LA UNIVERSIDAD DE TALCA, SEÑORA IRENE ROJAS

La profesora de Derecho del Trabajo de la Universidad de Talca, señora Irene Rojas, expuso su parecer respecto de la iniciativa legal en estudio.

Al iniciar su presentación, sostuvo que, en general, existe un amplio acuerdo sobre la relevancia del derecho a la igualdad y no

discriminación en el trabajo. Sin embargo, afirmó que la discusión surge cuando se plantean las acciones requeridas para otorgar eficacia a este principio, toda vez que las disposiciones que operan actualmente han tenido una escasa eficacia, al tratarse de instrumentos inidóneos para alcanzar el fin perseguido.

En efecto, aseveró que la legislación vigente establece una igual remuneración para igual trabajo, olvidando que los objetos de comparación consisten en el igual valor de éste, y que los instrumentos utilizados resultan ineficaces para tal fin, toda vez que no consideran las particularidades del sistema laboral chileno.

En lo que respecta a la iniciativa legal en estudio, afirmó que, en general, contiene un avance el pretender igualar el trabajo de igual valor y plantear la exclusión de la discriminación directa e indirecta en materia laboral.

Sin embargo, acerca de los instrumentos utilizados, comentó que aun cuando se modifica adecuadamente el procedimiento de reclamación al interior de la empresa, éstos carecen de idoneidad para alcanzar el fin perseguido por el proyecto.

En específico, afirmó que se requiere una necesaria clasificación de los puestos de trabajo, en los términos sugeridos en el ámbito europeo, toda vez que la transparencia de las categorías salariales resulta esencial para la aplicación efectiva del principio de igualdad de retribución, al poner de manifiesto el sesgo en función del género y las hipótesis de discriminación que pudieren verificarse.

Asimismo, afirmó que las dificultades de actuación por parte de los trabajadores desincentivan el desarrollo aplicable de los procedimientos de reclamo, lo que requiere fortalecer el ámbito del derecho colectivo, y resolver las deficiencias en la legislación que impiden la definición de los puestos de trabajo.

En la misma línea, añadió que resulta adecuado atender a las facultades especiales de los órganos públicos para colaborar con las pequeñas empresas, considerando que su rol puede resultar esencial para clasificar los puestos de trabajo y, en consecuencia, para hacer efectivo el principio de igualdad de remuneraciones.

Finalmente, en relación a la determinación del igual valor del trabajo, sostuvo que se trata de una figura que ha sido establecida y aplicada en el derecho comparado, de modo tal que no se trata de una noción ajena al ámbito del derecho del trabajo.

VICEPRESIDENCIA DE LA MUJER CUT, SEÑORA JULIA REQUENA

La Vicepresidenta de la Mujer CUT, señora Julia Requena, expuso las propuestas de la entidad respecto del proyecto de ley en estudio.

En primer lugar, advirtió que se debe esclarecer el propósito que persigue el proyecto, toda vez que la igualdad en cada elemento de las remuneraciones, y no sólo respecto del total de la misma, requiere especificar el alcance de dicha obligación. Del mismo modo, indicó que resulta pertinente describir los cargos al interior de cada empresa.

En cuanto a las hipótesis que constituyen una discriminación, propuso atender al género de los trabajadores; especificar las capacidades que pueden ser evaluadas, particularmente en el caso de personas con capacidades diferentes, lo que requiere considerar las competencias medibles objetivamente; y establecer parámetros medibles en relación a la responsabilidad y productividad del cargo a desempeñar.

Finalmente, abogó por establecer mecanismos internos de conciliación en cada empresa, compuesto por los empleadores, los trabajadores y la Dirección del Trabajo, y coincidió en la necesidad de actualizar las normas sobre corresponsabilidad paternal.

A continuación, la vicepresidenta de Relaciones Internacionales de la CUT, señora Tamara Muñoz, añadió que la organización reconoce la necesidad de asegurar el cumplimiento de igualdad de remuneraciones, considerando que dicho principio forma parte de las resoluciones programáticas de la entidad.

Enseguida, la vicepresidenta Nacional de la CUT, señora Amalia Pereira, agregó que, en el ámbito de protección de la salud, no se cumple cabalmente el principio de igualdad de remuneraciones, lo que requiere garantizar el cumplimiento del propósito que persigue el proyecto.

El señor Roberto Morales, de la [Fundación Instituto de Estudios Laborales](#) de la CUT, añadió que resulta necesario especificar las causales que permitirían introducir una diferencia de remuneraciones, en los términos que contiene la iniciativa en estudio, y objetivar las diferencias que pudieren justificar una diferencia en las remuneraciones. Del mismo modo, abogó por establecer las funciones y competencias de cada cargo al interior de cada empresa, mediante un organismo tripartito, tal como el Consejo Superior Laboral que opera actualmente.

**PROFESOR DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS DE LA
UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL NORTE,
SEÑOR JUAN PABLO SEVERÍN**

El profesor de la Facultad de Ciencias Jurídicas de la Universidad Católica del Norte, señor Juan Pablo Severín, expuso sus observaciones respecto del proyecto de ley en estudio.

Al iniciar sus palabras, señaló que la modificación propuesta al artículo 62 bis del Código del Trabajo se vincula con seis materias: la igualdad de trabajo o trabajo de igual valor; la igualdad en cada elemento de la remuneración; las distinciones retributivas entendidas como discriminación; la discriminación indirecta en materia retributiva; la

importancia para la prestación de los servicios de las consideraciones que permiten diferenciar capacidades, calificaciones, idoneidad, responsabilidad o productividad; y la voluntariedad del procedimiento de reclamación interno en la empresa.

En relación al principio de igual trabajo o trabajo de igual valor, afirmó que se trata de una directriz recogida en el Convenio N°100 de la Organización Internacional del Trabajo, cuyo artículo 2° garantiza 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.

Asimismo, mencionó que el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, en su artículo 7°, establece que los Estados Partes reconocen el derecho de toda persona al goce de condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias, que aseguren, en especial, una remuneración que proporcione como mínimo a todos los trabajadores un salario equitativo e igual por trabajo de igual valor, sin distinciones de ninguna especie; en particular, debe asegurarse a las mujeres condiciones de trabajo no inferiores a las de los hombres, con salario igual por trabajo igual.

En consecuencia explicó que el principio de igual valor se encuentra recogido en nuestro ordenamiento, por la vía de la ratificación de instrumentos internacionales vigentes.

Agregó que, a raíz de la legislación actualmente vigente en Chile, la *Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones de la Organización Internacional del Trabajo ha señalado, en 2016, en consideración a los referidos instrumentos internacionales, que* “la Comisión instó al Gobierno a que tomara las medidas necesarias para revisar el artículo 62 bis del Código del Trabajo con miras a garantizar la igualdad de remuneración entre hombres y mujeres, no sólo en situaciones en las que los hombres y las mujeres realicen «el mismo trabajo», sino también en situaciones en las que realicen un trabajo diferente, pero que, no obstante, es de igual valor.

Asimismo, ha señalado que “la Comisión toma nota de que en su memoria el Gobierno informa que no se ha modificado el artículo 62 bis del Código del Trabajo, pero observa, sin embargo, que existen diversos proyectos legislativos en trámite ante el Senado y la Cámara de Diputados que prevén modificar dicho artículo para incorporar el principio del Convenio. La Comisión confía en que el artículo 62 bis del Código del Trabajo será modificado próximamente y que el mismo dará plena aplicación al principio de igualdad de remuneración entre hombres y mujeres por un trabajo de igual valor previsto en el Convenio. La Comisión pide al Gobierno que envíe información sobre toda evolución al respecto, en particular sobre el estado parlamentario de los proyectos de modificación del artículo 62 bis del Código del Trabajo”.

En el ámbito europeo, añadió que el artículo 157 del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea dispone 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. Dicho principio, agregó, ha sido acogido en el asunto *Kenny y otros* (C-427/11), de 28 de febrero de 2013, en que el Tribunal de Justicia de la Unión Europea ha señalado que “unos trabajadores ejercen el mismo trabajo o un trabajo de igual valor si, habida cuenta de un conjunto de factores, como la naturaleza del trabajo, las condiciones de formación y las condiciones laborales, puede considerarse que dichos trabajadores se encuentran en una situación comparable...”.

Seguidamente, se refirió al criterio de igualdad en cada elemento de la remuneración, considerando que se debe garantizar la igualdad en cada elemento de la remuneración y no sólo respecto del total de la misma.

Sobre el particular, explicó que en la sentencia de la Corte Europea de Justicia, en el asunto *Barber c. Guardian Royal Exchange Assurance Group*, C-262/88, de 17 de mayo de 1990, se ha establecido que el principio de igualdad de retribución debe garantizarse para cada elemento de la retribución y no sólo en función de una apreciación global de las gratificaciones concedidas a los trabajadores.

Asimismo, sostuvo que en el asunto *Ursula Voß c. Land Berlin*, C-300/06, de 6 de diciembre de 2007, la Corte señaló que los empleados a tiempo parcial están peor remunerados que los funcionarios empleados a jornada completa en lo que se refiere a las horas extraordinarias, “en el supuesto de que entre los trabajadores a los que se aplica la normativa controvertida esté afectado un porcentaje considerablemente más elevado de trabajadoras que de trabajadores, y la diferencia de trato no esté justificada por factores objetivos y ajenos a toda discriminación por razón de sexo”.

A continuación, respecto de las distinciones retributivas, añadió que constituyen discriminación las distinciones retributivas basadas en el sexo, de modo que la desigualdad de remuneraciones entre hombres y mujeres es un problema persistente que se manifiesta en casos concretos y a nivel agregado, en que existe una diferencia de un sueldo entre un hombre y una mujer que alcanza al 26,6%.

En lo que atañe a la discriminación indirecta en materia retributiva, afirmó que se trata del denominado impacto adverso (*adverse impact*) de disposiciones y prácticas de carácter aparentemente neutral, considerando que en aplicación del principio de igualdad retributiva “el hecho de remunerar el trabajo a tiempo parcial con una retribución por hora de trabajo inferior a la del trabajo a tiempo completo constituye una discriminación por razón del sexo”.

Sobre las consideraciones que permiten diferenciar, explicó que el proyecto cierra el catálogo de causales que podrían justificar la diferencia, y propone que sólo han de considerarse si revisten importancia para la prestación de los servicios.

Enseguida, valoró el carácter voluntario del procedimiento de reclamación en la empresa, considerando que la obligatoriedad de reclamar previamente ante el empleador puede constituir un obstáculo, en tanto podría existir temor a eventuales represalias, y que no todas las empresas están obligadas a tener reglamento interno, en los términos que consigna la regulación actualmente vigente.

Asimismo, detalló que el proyecto formula una referencia explícita a las disposiciones aplicables contenidas en la Constitución Política de la República, a propósito de las modificaciones propuestas al inciso segundo del artículo 485 del Código del Trabajo.

A continuación, formuló una serie de sugerencias de modificaciones al texto aprobado en general por el Senado.

Dichas propuestas apuntan a suprimir, en el inciso segundo del artículo artículo 62 bis, las expresiones “, salvo que pueda justificarse objetivamente en una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean adecuados y necesarios”, pues ello queda cubierto con la disposición del inciso tercero de dicho artículo.

Asimismo, propuso sustituir, en el inciso segundo del artículo 485, las expresiones “. En consecuencia, será aplicable para conocer de” por “, y a”, toda vez que se aplicará este procedimiento respecto de las cuestiones suscitadas por vulneración al derecho fundamental a la no discriminación, contenido en el inciso tercero del numeral 16 del artículo 19 de la Constitución Política de la República, y a los actos discriminatorios a que se refieren el artículo 2° y el artículo 62 bis del Código del Trabajo.

En cuanto a la modificación al numeral 6 del artículo 154 del Código del Trabajo, en lo relativo a información por cargos o funciones de los trabajadores en las grandes y medianas empresas, abogó por establecer una regulación específica aplicable a las medianas y grandes empresas, sin atender al número de trabajadores de éstas.

En relación al derecho de información, propuso establecer que, en el caso de las grandes y medianas empresas, la información deberá entregarse innominadamente, dentro de los treinta días siguientes a la fecha en que haya sido requerida, mientras que en el caso de las empresas medianas, sus sindicatos podrán hacer este requerimiento sólo como información previa a la negociación. Asimismo, la información deberá ser entregada por la empresa siempre que cuente con cinco o más trabajadores en cada cargo o función, se asegure la reserva de la información individual de cada trabajador y no infrinja lo dispuesto en el artículo 154 bis del Código del Trabajo.

En cuanto a la determinación del igual valor del trabajo, sostuvo que, según la Organización Internacional del Trabajo, “(e) l concepto de «igual valor» requiere un método de medición y comparación del valor relativo de los distintos empleos. Se debe proceder a un examen de las respectivas tareas cumplidas que se llevará a cabo sobre la base de criterios absolutamente objetivos y no discriminatorios para evitar que la evaluación

se vea condicionada por los prejuicios de género. Si bien en el Convenio no se establece ningún método específico para ese examen, en el artículo 3 se presupone el uso de técnicas adecuadas para la evaluación objetiva del empleo con miras a determinar su valor, mediante la comparación de factores como las calificaciones, el esfuerzo, las responsabilidades y las condiciones de trabajo [...]. La evaluación del puesto de trabajo es un procedimiento formal que, por medio del análisis del contenido de los trabajos, les asigna un valor numérico. A fin de garantizar la igualdad de género en la definición de remuneración, se ha comprobado que los métodos más eficaces para la evaluación del trabajo son los analíticos. Cualesquiera que sean los métodos utilizados para la evaluación objetiva de los trabajos, se debe intentar garantizar que se dejan de lado los prejuicios de género: es importante que la selección de factores a comparar, la ponderación de dichos factores y la comparación real que se realice no sean intrínsecamente discriminatorios. A menudo las calificaciones consideradas «femeninas», tales como la destreza manual o las calificaciones necesarias para las profesiones relacionadas con los cuidados, son infravaloradas o incluso despreciadas, en comparación con las calificaciones tradicionalmente «masculinas», tales como el levantar cargas.”¹

Finalmente, en cuanto al contenido de las resoluciones judiciales, y, en particular, a las facultades del juez para señalar medidas de reparación al trabajador, recogiendo una observación de la Corte Suprema sobre el particular, sostuvo que resulta pertinente la regulación actualmente vigente, que permitiría incluirlas en las sentencias definitivas.

CONSULTAS

El Senador señor Allamand, a propósito de la determinación del igual valor del trabajo, afirmó que la problemática que pretende resolver el proyecto se verifica en aquellos casos en que se realizan actividades diferentes, lo que exige especificar los criterios que permitan valorar del mismo modo a dos trabajos distintos.

En la misma línea, el Senador señor Larraín abogó por establecer criterios objetivos que permitan determinar el igual valor de trabajos distintos. Asimismo, afirmó que las diferencias salariales no se verifican únicamente entre trabajadoras y trabajadores, sino que, además, se producen respecto de personas que padecen discapacidad o ante trabajadores migrantes.

El Senador señor Letelier compartió la necesidad de establecer parámetros objetivos en la materia, junto a los mecanismos de conciliación previa a las instancias judiciales al interior de cada empresa.

Asimismo, aseveró que la problemática que se pretende resolver va más allá de las reformas legales, toda vez que se arraiga en cuestiones culturales, tal como ocurre a propósito de las normas sobre corresponsabilidad parental.

¹ *Igualdad Salarial: Guía introductoria*, disponible en http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/publication/wcms_223157.pdf

Finalmente, propuso transparentar los índices de igualdad salarial de cada empresa, de modo tal de fomentar a aquellas que evitan las prácticas discriminatorias al interior de cada una de ellas.

La profesora de Derecho del Trabajo de la Universidad de Talca, señora Irene Rojas, expresó que, para efectos de aplicar la propuesta legal en estudio, se debe considerar que ciertos tipos de trabajo son tradicionalmente asignados a determinado género, lo que implica que, aun cuando aportan del mismo modo al funcionamiento de una empresa, sean remunerados de modo distinto.

CONFEDERACIÓN DE LA PRODUCCIÓN Y EL COMERCIO

El Gerente General de la Confederación de la Producción y el Comercio, señor Fernando Alvear, expuso las observaciones de la entidad respecto del proyecto en estudio.

Inició su presentación señalando que el propósito que persigue el proyecto supone modificar estándares culturales que parecen haberse asentado, particularmente en materia educacional u ocupacional, entre otras.

Al efecto, afirmó que la entidad se encuentra promoviendo una serie de planes de capacitación, inserción laboral y liderazgo de trabajadoras.

Enseguida, el asesor legal de la entidad, señor Pablo Bobic, hizo presente las siguientes consideraciones.

En primer lugar, señaló que la entidad rechaza cualquier tipo de discriminación arbitraria, de modo que si la desigualdad de remuneraciones se produce como consecuencia de ello, debe ser removida del ámbito laboral.

Con todo, aseveró que la implementación de una reforma como la propuesta requiere atender a los distintos tipos de trabajo, las diferentes jornadas laborales entre hombres y mujeres, y a cuestiones culturales tales como el rol de cuidado que tradicionalmente se asigna a las mujeres. Del mismo modo, afirmó que se debe considerar que la brecha de remuneraciones aumenta a medida que existe un mayor nivel de calificación, junto a la necesidad de promover planes de corresponsabilidad paternal al interior de las empresas.

COMUNIDAD MUJER

La Directora de Estudios de Comunidad Mujer, señora Paula Poblete, reiteró sus planteamientos respecto del proyecto de ley en estudio.

Al efecto, explicó que la brecha salarial tiene múltiples causas, tales como la asignación cultural de roles para cada género y la segmentación vertical que dificulta el acceso de las mujeres a roles de

dirección al interior de las empresas y su capacidad de negociación de condiciones laborales.

En ese contexto, sostuvo que existe una regulación laboral que no contempla una debida corresponsabilidad parental hacia los padres trabajadores, lo que impide un criterio de igualdad para el cuidado de los hijos en común, y genera un incremento en la contratación laboral de mujeres trabajadoras, a propósito de la regulación del fuero maternal, el pre y post natal, el derecho de alimentación, a sala cuna, y las licencias por enfermedad grave del hijo menor de un año.

Agregó que, a nivel comparativo, Chile muestra falencias en materia de igualdad salarial por actividades similares, toda vez que ocupa el lugar 133 entre 135 países.

Enseguida, manifestó que según información del Instituto Nacional de Estadísticas, al año 2012 existía una brecha salarial correspondiente, en promedio, a \$-357,5, por cada hora de trabajo para las mujeres, la que equivale, en la práctica, a un día de trabajo.

Habida cuenta de ello, expresó que el proyecto constituye un avance para resolver la falta de eficacia de la normativa actualmente vigente, aun cuando resulta complejo definir el igual valor de actividades laborales distintas, incluyendo todos los rubros que conforman la remuneración.

Asimismo, valoró el acotamiento de las diferencias objetivas que pueden justificar una diferencia de ingresos, y la voluntariedad del procedimiento interno de reclamación.

En cuanto a las disposiciones que deben ser agregadas al articulado del proyecto, abogó por contemplar un mecanismo de identificación de las brechas en las planillas de remuneraciones, ampliar su ámbito de aplicación hacia las empresas medianas, junto al carácter confidencial de las denuncias que se presentaren, y dotar de una mayor capacidad fiscalizadora a la Dirección del Trabajo.

Finalizó su exposición señalando la necesidad de avanzar en una igualdad real de oportunidades, basada en la corresponsabilidad de hombres y mujeres frente al trabajo y la familia.

La directora ejecutiva de Comunidad Mujer, señora Alejandra Sepúlveda, agregó que la iniciativa constituye una oportunidad para analizar el conjunto de disposiciones que dificultan la igualdad salarial entre hombres y mujeres, particularmente de aquellas relativas a la protección a la maternidad y la corresponsabilidad parental.

DIRECTOR DEL TRABAJO

El Director del Trabajo, señor Christian Melis, expuso sus observaciones al proyecto de ley en análisis.

En primer lugar, explicó que, desde el punto normativo, la desigualdad en el ingreso de trabajadoras y trabajadores es una problemática que se verifica al interior de la empresa, y no entre éstas.

En cuanto a la cuantificación del mismo valor para trabajos distintos, manifestó que se trata de una materia largamente debatida a propósito de la entrada en vigor de la legislación vigente, la que ha tenido poca efectividad práctica entre los años 2010 y 2014, toda vez que se han registrado sólo 21 casos denunciados, de los cuales sólo 3 han sido conocidos en instancias judiciales, tal como ha ocurrido entre los años 2015 y 2016.

Agregó que la principal problemática radica en igualar el valor del trabajo ante funciones distintas, toda vez que se trata de un concepto abierto que compara situaciones diferentes, considerando, además, la asignación de roles por género al interior de cada empresa.

En razón de lo anterior, propuso vincular el concepto de discriminación por trabajo de igual valor con las normas establecidas en el artículo 154 del Código del Trabajo, particularmente en lo que respecta al registro que consigne los diversos cargos o funciones en la empresa y sus características técnicas esenciales.

EXPOSICIÓN DE LA UNIDAD DE ASESORÍA TÉCNICA PARLAMENTARIA DE LA BIBLIOTECA DEL CONGRESO NACIONAL SOBRE LEGISLACIONES DE ISLANDIA Y ALEMANIA

En sesión de 10 de enero de 2017, las representantes de la Unidad de Asesoría Técnica Parlamentaria de la Biblioteca del Congreso Nacional, abogadas señoras Christine Weidenslaufer y Paola Álvarez realizaron una presentación ante la Comisión respecto de la regulación legal que apunta a evitar la brecha salarial en Islandia y Alemania.

La abogada de la Unidad de Asesoría Técnica Parlamentaria de la Biblioteca del Congreso Nacional, señora Christine Weidenslaufer, al iniciar su exposición, afirmó que ambas legislaciones, cuya entrada en vigor tuvo lugar en los primeros días de 2018, son reconocidas como las primeras leyes que reconocen efectivamente, de modo específico, la igualdad salarial entre mujeres y hombres.

Dichos cuerpos legales, explicó, se aplican a las empresas en razón del número de trabajadores que agrupen, de modo que, en el caso islandés, opera para empresas de más de 25 trabajadores y, en el caso alemán, para empresas de más de 200 trabajadores.

En general, detalló que en el caso islandés se contempla la posibilidad de realizar una auditoría de sueldos en razón del género de los trabajadores, mientras que, en el caso alemán, se consagra el derecho de los trabajadores a obtener información por parte del empleador, junto al deber de proveerla respecto del salario y todos los componentes que constituyen la remuneración. Adicionalmente, y a elección del requirente, es posible acceder a información relativa a otras prestaciones o beneficios adicionales por una vez cada dos años, debiendo probar que han cambiado las circunstancias que justifican la solicitud.

Respecto de las restricciones aplicables, agregó, debe tratarse de dos o más trabajadores respecto de un mismo empleador. Añadió que, además, la regulación establece grupos de trabajadores según la actividad que desarrollen, lo que impide comparar funciones o actividades distintas.

Del mismo modo, se contienen normas para cautelar la identidad del solicitante y la privacidad del empleador afectado cuando se hubieren detectado diferencias de remuneraciones, pudiendo acceder a la información únicamente los trabajadores que hubieren sido afectados por la brecha salarial.

Por otra parte, agregó que existen diferencias entre los mecanismos utilizados, toda vez que es posible aplicar disposiciones específicas contenidas en instrumentos colectivos destinados a evitar y sancionar hipótesis de brecha salarial.

Asimismo, afirmó que las legislaciones examinadas establecen el deber de las empresas consistente en incluir, en sus informes de gestión, un acápite relativo a la igualdad salarial, debiendo indicar las medidas adoptadas para evitar la desigualdad por género en un período de cinco años, los que deben ser publicados oportunamente.

En el caso de Islandia, afirmó que se establecen procedimientos de auditoría realizados por empresas certificadoras con conocimientos específicos en la materia, bajo los parámetros definidos por normas técnicas sobre el particular, cuyo propósito apunta a mejorar la posición de las mujeres y aumentar sus oportunidades laborales. Dicha certificación, detalló, consiste en un sello, con una duración de tres años, que debe ser enviado al Centro para la Igualdad de Género, toda vez que se trata del organismo que mantiene y publicar el registro de las empresas que lo han obtenido.

Finalmente, expuso que, en materia de fiscalización, las respectivas organizaciones sociales acceden al registro de modo que pueden solicitar información a las empresas e intervenir en la definición de los procesos de certificación que se llevan a cabo.

**PRONUNCIAMIENTO DE LA COMISIÓN DE TRABAJO Y PREVISIÓN
SOCIAL RESPECTO DE LAS INDICACIONES FORMULADAS AL
PROYECTO APROBADO EN GENERAL POR EL SENADO**

ARTÍCULO ÚNICO

Indicación 1

**PROPONE AGREGAR AL CÓDIGO DEL TRABAJO UN ARTÍCULO 2 BIS,
NUEVO, SOBRE IGUALDAD DE TRATO Y OPORTUNIDADES EN EL
EMPLEO**

La indicación 1, de la Senadora señora Allende, propone introducir un numeral nuevo al artículo único aprobado en general por el Senado, para incorporar un artículo 2° bis al Código del Trabajo.

El artículo 2 bis que se propone, establece la obligación del empleador consistente en respetar la igualdad de trato y de oportunidades en empleo, debiendo adoptar medidas para evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, las que deberá acordar con las organizaciones sindicales, si las hubiera.

Asimismo, en el caso de las empresas de más de doscientos trabajadores, dispone la obligación de elaborar un plan de igualdad, contemplando las medidas señaladas precedentemente. En el caso de las demás empresas, la elaboración e implantación de dichos planes de igualdad será voluntaria, previa consulta a las organizaciones sindicales, si las hubiera, o a los representantes de los trabajadores y trabajadoras

Añade que los planes de igualdad de las empresas son un conjunto de medidas adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, que buscan alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y eliminar la discriminación por razón de sexo, los que deberán fijar los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas para su consecución, y el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

Finalmente, para alcanzar los objetivos fijados, dispone que los planes de igualdad podrán contemplar, entre otras, las materias de acceso al empleo, clasificación profesional, promoción y formación, remuneración, ordenación del tiempo de trabajo para favorecer, en términos de igualdad entre mujeres y hombres, la conciliación laboral, personal y familiar, y prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.

Al iniciarse el estudio de la indicación, la Ministra del Trabajo y Previsión Social, señora Alejandra Krauss Valle, expuso que la ley N° 20.940, que moderniza el sistema de relaciones laborales, de 2016, establece una disposición que persigue el mismo propósito que el contenido en la propuesta legislativa en estudio.

En efecto, explicó que dicha iniciativa legal incorporó a la legislación laboral el principio de igualdad de trato y oportunidades en la organización interna de la empresa, a propósito de los procedimientos de negociación colectiva que se desarrollan al interior de ella. En específico, sostuvo que el artículo 306 que se incorporó al Código del Trabajo, establece que las materias de la negociación colectiva podrán incluir acuerdos para la conciliación del trabajo con las responsabilidades familiares, el ejercicio de la corresponsabilidad parental, planes de igualdad de oportunidades y equidad de género en la empresa, acciones positivas para corregir situaciones de desigualdad, acuerdos para la capacitación y reconversión productiva de los trabajadores, constitución y mantenimiento de servicios de bienestar, mecanismos de solución de controversias, entre otros.

En consecuencia, comentó que dicho cuerpo normativo permite establecer, cuando existe negociación colectiva al interior de la empresa, las condiciones de igualdad laboral que consideran las particularidades de la entidad de que se trate, incluyendo la eliminación de la brecha salarial que pudiere existir.

Asimismo, añadió que las grandes y medianas empresas, en conformidad al artículo 316 del Código del Trabajo, deben entregar a los sindicatos la información específica y necesaria para preparar sus negociaciones colectivas, incluyendo una planilla de remuneraciones pagadas a los trabajadores afiliados a la organización requirente, desagregada por haberes y con el detalle de fecha de ingreso a la empresa y cargo o función desempeñada, lo que constituye un insumo útil para tomar conocimiento de las brechas salariales e incluir dicha materia en las negociaciones colectivas.

Por otra parte, manifestó que, aun cuando resulta adecuado garantizar el cumplimiento del principio de igualdad de trato y oportunidades, la indicación en estudio presenta una serie de inconvenientes sobre cuestiones de carácter jurídico.

En primer lugar, aseveró que la indicación obliga a la creación de un plan de igualdad de trato y oportunidades en empresas de 200 o más trabajadores. Con todo, manifestó que dicho instrumento es particularmente restrictivo, en comparación a las materias que pueden ser incorporadas en los procedimientos de negociación colectiva.

En el mismo sentido, indicó que, actualmente, la obligación de cumplir con el principio de igualdad de remuneraciones recae en el empleador, conforme al artículo 62 bis del Código del Trabajo. Con todo, añadió, si ese deber tuviera que ser cumplido en los respectivos planes de igualdad de trato mediante el acuerdo con las organizaciones sindicales, surge una interrogante en aquellos casos en que éstos no son suscritos, lo que podría afectar el cumplimiento del propósito que persigue el proyecto.

En la misma línea, afirmó que la suscripción de dichos pactos resultaría particularmente complejo en aquellas empresas en que existieran múltiples organizaciones sindicales. Además, arguyó, existen dudas respecto del eventual efecto *erga omnes* que se podría otorgar respecto de los trabajadores no sindicalizados, junto a los efectos que produciría el incumplimiento de sus cláusulas, y la necesidad de incluirlos a propósito de la extensión de beneficios que establece el artículo 321 del Código del Trabajo.

Por otra parte, advirtió que la propuesta obligaría a reformular el artículo 306 del Código del Trabajo, que regula las materias que pueden ser objeto de una negociación colectiva. En consecuencia, manifestó que la indicación incide sobre la negociación colectiva no reglada, afectando la iniciativa exclusiva legislativa que corresponde a la Presidenta de la República, en conformidad al numeral 5° del inciso cuarto del artículo 65 de la Constitución Política de la República.

El Senador señor Letelier opinó que la normativa que permita resolver la brecha salarial entre hombres y mujeres debe operar conforme a un criterio realista, que permita una fácil comprensión y aplicación por parte de los empleadores y trabajadores. En ese sentido, sostuvo que la propuesta en estudio se aleja de dicho propósito.

La Senadora señora Goic señaló que las modificaciones introducidas al Código del Trabajo por la ley N° 20.940, que moderniza el sistema de relaciones laborales, de 2016, permite la suscripción de acuerdos para trabajadores con responsabilidades familiares y otras materias relativas a la igualdad entre trabajadoras y trabajadores, la que debe ser evaluada en cuanto a su aplicación. En razón de ello, sostuvo que no resulta adecuado incorporar una nueva regulación, a raíz de la carga administrativa que ello supone.

La Senadora señora Muñoz expresó que la iniciativa debe apuntar a facilitar su aplicación, de modo de evitar los bajos índices de cumplimiento del actual artículo 62 bis del Código del Trabajo. En ese sentido, luego de compartir el propósito que persigue la indicación, afirmó que la propuesta en estudio reitera algunas disposiciones contenidas actualmente en el Código del Trabajo.

-Puesta en votación la indicación 1, fue rechazada por la unanimidad de los integrantes presentes de la Comisión, Senadoras señoras Goic y Muñoz y Senadores señores Larraín y Letelier.

Indicación 2

NÚMERO 1

Artículo 62 bis propuesto

Inciso primero

PROPONE INCORPORAR EL HECHO DE QUE LAS REMUNERACIONES TIENEN DISTINTAS DENOMINACIONES

La indicación 2, de la Senadora señora Allende, sugiere establecer, en el inciso primero del artículo 62 bis que el artículo único del texto aprobado en general incorpora al Código del Trabajo, que la

igualdad en cada elemento de la remuneración deberá operar cualquiera sea la denominación de las remuneraciones.

La Ministra del Trabajo y Previsión Social, señora Alejandra Krauss Valle, expuso que la propuesta debe considerar lo dispuesto en los artículos 41 y 42 del Código del Trabajo, que definen a la remuneración como las contraprestaciones en dinero y las adicionales en especie, avaluables en dinero, que debe percibir el trabajador del empleador por causa del contrato de trabajo.

En consecuencia, advirtió que la aprobación de la propuesta generaría una inconsistencia respecto de los referidos artículos, toda vez que coexistirían varias definiciones legales sobre el concepto de remuneración, lo que no resulta adecuado.

En la misma línea, el asesor legislativo del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, señor Ariel Rossel, añadió que el artículo 42 del Código del Trabajo dispone que constituyen remuneración, entre otras, los rubros consistentes en el sueldo o sueldo base, el sobresueldo, la comisión, la participación y la gratificación. De ese modo, afirmó que se trata de una disposición que comprende adecuadamente las contraprestaciones en dinero y las adicionales en especie, avaluables en dinero, que debe percibir el trabajador del empleador por causa del contrato de trabajo.

En consecuencia, aseveró que no resulta adecuado modificar dicho concepto.

El Senador señor Larraín subrayó que el texto aprobado en general por el Senado garantiza la igualdad en cada elemento de la remuneración, lo que resulta suficientemente comprensivo de los rubros que componen dicho concepto.

El coordinador legislativo del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, señor Francisco del Río, afirmó, en la misma línea, que la propuesta requeriría modificar la noción de remuneración contenida en los artículos 41 y 42 del Código del Trabajo y en el resto de las disposiciones que aplican dicho concepto, lo que no es pertinente.

-Puesta en votación la indicación 2, fue rechazada por la unanimidad de los integrantes presentes de la Comisión, Senadoras señoras Goic y Muñoz y Senadores señores Larraín y Letelier.

Indicación 3
PROPONE INTERCALAR EN EL ARTÍCULO 62 BIS DOS INCISOS
NUEVOS QUE DEFINEN LOS CONCEPTOS DE IGUAL TRABAJO Y DE
IGUAL VALOR

La indicación 3, del Senador señor Navarro, postula incorporar los incisos segundo y terceros, nuevos, al artículo 62 bis que el texto aprobado en general agrega al Código del Trabajo.

Dicha propuesta apunta a establecer que se entenderá por trabajo igual aquel en que trabajadoras y trabajadores, de cualificación similar, reciben la misma remuneración cuando realicen el mismo trabajo, o prácticamente el mismo, en condiciones equivalentes. Asimismo, dispone que trabajo de igual valor es aquel en que trabajadoras y trabajadores llevan a cabo un trabajo de contenido diferente que requiere de capacidades o cualificaciones diferentes y que se desempeña en condiciones diferentes, pero que, en general, es de igual valor.

Con la finalidad de cumplir el principio de igualdad de remuneraciones entre trabajadoras y trabajadores, establece que el empleador deberá enviar semestralmente a la autoridad laboral competente las planillas de remuneraciones de sus trabajadores o trabajadoras guardando la debida reserva de sus identidades. Añade que, una vez recibida la información y comprobado el cumplimiento del principio de igualdad de remuneraciones por parte del o los empleadores, dicha autoridad procederá a publicar los resultados en su sitio electrónico, mientras que, en caso contrario, ordenará al empleador que proceda a rectificar las remuneraciones que no se basen en el principio de igualdad.

-La indicación 3 fue declarada inadmisibles por la Presidenta de la Comisión, por recaer en una materia de iniciativa legislativa exclusiva de la Presidenta de la República, en conformidad al numeral 2° del inciso cuarto del artículo 65 de la Constitución Política de la República, referido a la determinación de funciones o atribuciones de los servicios públicos.

Indicación 4
Inciso segundo del artículo 62 bis
PROPONE INCORPORAR EL CONCEPTO DE GÉNERO EN LA
DISCRIMINACIÓN RETRIBUTIVA

La indicación 4, de la Senadora señora Allende, propone sustituir el inciso segundo del artículo 62 bis que el texto aprobado en general incorpora al Código del Trabajo.

Dicha propuesta apunta a establecer que constituyen discriminación las distinciones retributivas percibidas en una relación laboral basadas en el género o en el sexo, y que son igualmente discriminatorias las diferencias en las remuneraciones que, basadas en criterios aparentemente neutrales, tengan por efecto que la retribución de las trabajadoras sea inferior a la de los trabajadores, salvo que pueda justificarse objetivamente en una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean adecuados y necesarios.

La Ministra del Trabajo y Previsión Social, señora Alejandra Krauss Valle, comentó que la indicación en estudio incorpora una noción de orden sociológico, relativa al género, a diferencia de aquella de carácter biológico contenida en el texto aprobado en general, relativa al sexo, lo que, en términos generales, resulta adecuado.

Asimismo, abogó por contemplar una definición amplia respecto de las causales que pueden generar una hipótesis de discriminación en el ámbito laboral.

El asesor legislativo del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, señor Ariel Rossel, explicó que la ley N° 20.940 modificó el artículo 2° del Código del Trabajo respecto de las conductas que constituyen una discriminación en el ámbito laboral, incluyendo a la orientación sexual y la identidad de género.

El Senador señor Larraín afirmó que la distinción entre orientación sexual e identidad de género es adecuada, toda vez que se trata de nociones distintas. Sin embargo, aseveró que, según su parecer, la diferenciación ente género y sexo resulta contradictoria, toda vez que no se fundaría en parámetros objetivos. Con todo, afirmó que la idea matriz del proyecto de ley dice relación con la brecha salarial existente entre hombres y mujeres, de modo que, al extenderla a la identidad de género y la orientación sexual, se debería incorporar a otras hipótesis que pueden constituir una discriminación arbitraria, lo que podría alterar los objetivos principales del proyecto.

El Senador señor Letelier abogó por establecer un concepto de discriminación basado en sexo o género que resulte comprensiva de las distintas hipótesis que pueden originarse en materia laboral, en razón de la actividad que realizan las trabajadoras y trabajadores.

La Ministra del Trabajo y Previsión Social, señora Alejandra Krauss Valle, explicó que, junto con la necesidad de objetivar los criterios de discriminación, resulta pertinente considerar que el proyecto apunta a evitar casos de brecha salarial en el ámbito laboral entre hombres y mujeres.

Por otra parte, afirmó que, a propósito de las causales que pueden generar casos de discriminación, en el ámbito laboral se debe presumir la buena fe de las partes, lo que dificulta la prueba acerca de la intención de establecer una discriminación arbitraria.

La Senadora señora Muñoz recordó que la legislación vigente cuenta con una regulación propia respecto a las sanciones aplicables ante discriminaciones arbitrarias. En razón de ello, propuso contemplar una normativa que se ocupe preferentemente de evitar la brecha salarial entre trabajadoras y trabajadores, conforme a un criterio realista que permita su aplicación práctica.

El Senador señor Larraín señaló que la propuesta apunta a sancionar determinadas actuaciones que tengan por efecto establecer una brecha salarial sin atender a la intención del empleador, cuando hubiere utilizado criterios aparentemente neutrales. Asimismo, indicó que, en la práctica, puede ocurrir que las diferencias en las remuneraciones se originen en razones objetivas, tales como la capacidad o la idoneidad profesional del trabajador.

El coordinador legislativo del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, señor Francisco del Río, señaló que la norma en estudio puede ser comprendida tanto como una discriminación arbitraria en perjuicio de trabajadoras como de trabajadores, de modo que se trata de una disposición que pretende evitar cualquier tratamiento diferenciado por razones de sexo.

Asimismo, aseveró que la indicación en estudio exigiría cierta intencionalidad del empleador, toda vez que requiere la utilización de medios aparentemente neutrales para establecer una brecha salarial.

-Puesta en votación la indicación número 4, en la sesión celebrada el 10 de enero de 2018, fue aprobada con modificaciones por la unanimidad de los integrantes presentes de la Comisión, Senadoras señoras Goic y Muñoz y Senadores señores Larraín y Letelier.

Respecto de la indicación número 8, se consigna la discusión final respecto de las indicaciones 4 y 8.

Indicación 5

Inciso segundo del artículo 62 bis

PROPONE CONSIDERAR COMO DISCRIMINACIÓN RETRIBUTIVA LAS QUE SE FUNDEN EN LA RAZA, COLOR, SEXO, EDAD, ESTADO CIVIL, IDENTIDAD DE GÉNERO Y OTRAS

La indicación 5, del Senador señor Navarro, propone establecer, en el inciso segundo del artículo 62 bis que se incorpora al Código del Trabajo, que constituyen discriminación las diferencias retributivas basadas en las distinciones, exclusiones o preferencias fundadas en los motivos contemplados en el inciso cuarto del artículo 2º de dicho cuerpo legal.

La Senadora señora Goic manifestó que, sin perjuicio de compartir el propósito que persigue la propuesta en estudio, la iniciativa apunta a evitar la brecha salarial entre hombres y mujeres, mientras que la indicación extiende su ámbito de aplicación a causales que exceden la idea matriz del proyecto de ley.

El Senador señor Larraín coincidió con dicha observación, toda vez que, de aprobarse la indicación, se modificaría sustancialmente la idea matriz del proyecto, al abarcar una serie de causales de discriminación salarial que van más allá de aquellas que se origina por razones de sexo o género.

El Senador señor Letelier, por su parte, afirmó que según su parecer la indicación no resulta inadmisibles. Con todo, aseveró que se trata de una propuesta que reitera una serie de disposiciones del Código del Trabajo que prohíben la discriminación laboral.

-La indicación 5 fue declarada inadmisibles por la Presidenta de la Comisión, por no tener relación directa con las ideas matrices o fundamentales del proyecto, en conformidad a los artículos 69 de la Constitución Política de la República y 24 de la ley N° 18.918, orgánica constitucional del Congreso Nacional.

Indicación 6

La indicación 6, del Senador señor Navarro, propone agregar, en las hipótesis que constituyen discriminación laboral, a las distinciones, exclusiones o preferencias fundadas en los motivos contemplados en el inciso cuarto del artículo 2° del Código del Trabajo, esto es, las distinciones, exclusiones o preferencias basadas en motivos de raza, color, sexo, edad, estado civil, sindicación, religión, opinión política, nacionalidad, ascendencia nacional, situación socioeconómica, idioma, creencias, participación en organizaciones gremiales, orientación sexual, identidad de género, filiación, apariencia personal, enfermedad o discapacidad u origen social.

-La indicación 6 fue declarada inadmisibles por la Presidenta de la Comisión, por no tener relación directa con las ideas matrices o fundamentales del proyecto, en conformidad a los artículos 69 de la Constitución Política de la República y 24 de la ley N° 18.918, orgánica constitucional del Congreso Nacional.

Indicación 7

PROPONE SUPRIMIR LA EXCEPCIÓN A LAS DISCRIMINACIONES RETRIBUTIVAS

La indicación 7, de la Senadora señora Goic, propone eliminar del texto aprobado en general que las diferencias discriminatorias en las remuneraciones puedan justificarse objetivamente en una finalidad legítima, y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean adecuados y necesarios.

-Puesta en votación la indicación 7, fue aprobada por la unanimidad de los integrantes presentes de la Comisión, Senadoras señoras Goic y Muñoz y Senadores señores Larraín y Letelier.

Indicación 8

Inciso tercero del artículo 62 bis

PROPONE ESTABLECER UNA PRESUNCIÓN DE QUE TODO TRATO DIFERENCIADO ES INJUSTIFICADO SALVO EXCEPCIÓN ESPECÍFICA

La indicación 8, de la Senadora señora Allende, apunta a sustituir el inciso tercero del artículo 62 bis que el texto aprobado en general incorpora al Código del Trabajo.

Dicha propuesta establece que todo trato diferenciado, en materia de remuneraciones, se presumirá injustificado salvo que el empleador la justifique en base a diferencias objetivas en las

remuneraciones que se funden en las capacidades, aptitudes, calificaciones, idoneidad, responsabilidad o productividad, en la medida que tales consideraciones revistan importancia para la prestación de los servicios.

El Senador señor Letelier opinó que la propuesta resulta adecuada, toda vez que se trata de una norma aplicable en la práctica, al establecer causales objetivas que permiten justificar un tratamiento diferenciado en el ámbito de remuneraciones, presumiendo buena fe de parte del empleador y estableciendo el peso de la prueba en la materia.

El Senador señor Larraín, por su parte, sostuvo que, en general, la alteración de las cargas de la prueba o el establecimiento de una presunción legal resultan particularmente complejos, lo que desaconseja su incorporación al Código del Trabajo.

En la sesión de 10 de enero 2018, la Ministra del Trabajo y Previsión Social, señora Alejandra Krauss Valle, expuso una propuesta que, en consideración a las indicaciones 4 y 8, contempla –como un compendio de los incisos segundo y tercero aprobados en general– que constituyen discriminación arbitraria las distinciones retributivas basadas en el sexo que se efectúen directa o indirectamente. Sin perjuicio de ello, propone que no se considerarán discriminatorias las diferencias objetivas en las remuneraciones que se funden en las capacidades, calificaciones, idoneidad, responsabilidad o productividad, en la medida que tales consideraciones revistan importancia para la prestación de servicios.

La Senadora señora Goic manifestó que, considerando que la idea matriz de la iniciativa pretende enfrentar la brecha salarial entre mujeres y hombres, resulta adecuado establecer que constituyen discriminación arbitraria las distinciones retributivas basadas en el sexo de trabajadoras y trabajadores.

Enseguida, el asesor legislativo del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, señor Ariel Rossel, sostuvo que las hipótesis que no constituyen una diferencia arbitraria consideran aquellas causales contenidas en el Código del Trabajo respecto de ciertas características específicas que puede reunir un trabajador.

El Senador señor Larraín consultó acerca de la incorporación de la antigüedad laboral como uno de las hipótesis que configuran diferencias objetivas que no constituyen discriminaciones arbitrarias en el ámbito del trabajo.

La Ministra del Trabajo y Previsión Social, señora Alejandra Krauss Valle, expuso que la noción de calificación, en los términos contenidos en la propuesta en estudio, incluye el concepto de antigüedad laboral, considerando que el listado de causales consistentes en las capacidades, calificaciones, idoneidad, responsabilidad o productividad dan cuenta de un listado meramente enunciativo.

En razón de lo anterior, el Senador señor Larraín dejó expresa constancia de considerar a la antigüedad laboral como un elemento que integra la calificación de los trabajadores, considerando que dicho factor constituye un reconocimiento a la trayectoria y al mérito en el empleo.

El coordinador legislativo del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, señor Francisco del Río, añadió, a modo ejemplar, que no constituye una discriminación arbitraria un tratamiento diferenciado en el pago de un bono de antigüedad para dos trabajadoras que, pudiendo acceder a dicho beneficio, reciben un monto distinto en razón de sus años de servicio.

-Puesta en votación la indicación 8, fue aprobada con modificaciones por la unanimidad de los integrantes presentes de la Comisión, Senadoras señoras Goic y Muñoz y Senadores señores Larraín y Letelier.

Indicación 9

Inciso cuarto del artículo 62 bis

PROPONE QUE LAS DENUNCIAS POR DISCRIMINACIÓN PUEDAN SER PRESENTADAS POR EL TRABAJADOR O POR LA ORGANIZACIÓN SINDICAL A LA QUE SE ENCUENTRE AFILIADO

La indicación 9, del Senador señor Navarro, establece que las denuncias que se realicen invocando el artículo 62 bis que el texto aprobado en general incorpora al Código del Trabajo, podrán ser presentadas por el trabajador respectivo o por la organización sindical a la cual se encuentre afiliado.

La Senadora señora Goic consultó respecto de la vinculación existente entre la indicación en estudio y el artículo 486 del Código del Trabajo, que establece que cualquier trabajador u organización sindical que invocando un derecho o interés legítimo considere lesionados derechos fundamentales en el ámbito de las relaciones jurídicas cuyo conocimiento corresponde a la jurisdicción laboral, podrá requerir su tutela por la vía del procedimiento de tutela laboral.

El asesor legislativo del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, señor Ariel Rossel, expresó que la indicación en análisis puede contribuir a resolver una controversia relativa a la legitimación activa ante distintas hipótesis de discriminación laboral.

En efecto, aseveró que el artículo 486 del Código del Trabajo sólo opera en aquellos casos en que la discriminación se produce durante la relación laboral, en cuyo caso podrán requerir tutela tanto el trabajador afectado como las organizaciones sindicales, mientras que el artículo 489 regula que, cuando dichas prácticas se hubiere producido con ocasión del despido, la legitimación activa para recabar su tutela, por la vía del procedimiento de tutela laboral, corresponderá exclusivamente al trabajador afectado.

En consecuencia, aseveró que la indicación constituye un avance respecto de los sujetos legitimados para iniciar un procedimiento de tutela laboral.

El Senador señor Larraín sostuvo que, al incorporar la facultad de interponer acciones de tutela laboral por parte de organizaciones sindicales por prácticas ocurridas con ocasión del despido, se podría alterar la relación laboral entre el trabajador y el empleador. En razón de ello, abogó por mantener dicha facultad únicamente en el trabajador, en los términos que contempla actualmente el artículo 489 del Código del Trabajo.

La Ministra del Trabajo y Previsión Social, señora Alejandra Krauss Valle, expuso que, a propósito de la propuesta, uno de los aspectos evaluado positivamente en el informe remitido por la Corte Suprema dice relación con incorporar en forma expresa al procedimiento de tutela laboral. En ese contexto, afirmó que cuando una trabajadora advierte la existencia de una práctica discriminatoria en su contra en materia de remuneraciones, probablemente le resultará muy dificultoso iniciar el procedimiento legal correspondiente.

En consecuencia, abogó por evitar que la relación laboral entre un trabajador y un empleador cuente con mayores niveles de conflictividad, lo que exige que pueda actuar, en su representación, la organización sindical a la que se encontrare afiliado.

El Senador señor Letelier propuso introducir una modificación a la indicación en estudio, de modo de establecer que las denuncias que se realicen invocando el artículo 62 bis del Código del Trabajo podrán ser presentadas por el trabajador o por la organización sindical a la cual se encuentre afiliado.

-Puesta en votación la indicación 9, fue aprobada, con modificaciones, por 3 votos a favor, de las Senadoras señoras Goic y Muñoz y del Senador señor Letelier, y 1 voto en contra, del Senador señor Larraín.

En sesión de 10 de enero de 2017, la Senadora señora Goic –declarada la reapertura del debate- sostuvo que, a propósito de las facultades de las organizaciones sindicales para el ejercicio de acciones judiciales ante la vulneración del derecho que contempla el artículo 62 bis del Código del Trabajo, el numeral 2° del artículo 220 de dicho cuerpo legal establece que éstas podrán representar a los trabajadores en el ejercicio de los derechos emanados de los contratos individuales de trabajo, cuando sean requeridos por los asociados. Asimismo, dispone que no será necesario el requerimiento de los afectados para que los representen en el ejercicio de los derechos emanados de los instrumentos colectivos de trabajo y cuando se reclame de las infracciones legales o contractuales que afecten a la generalidad de sus socios.

Agregó que, habida cuenta de la incorporación de acuerdos para la conciliación del trabajo con los planes de igualdad de oportunidades, equidad de género en la empresa y acciones positivas para corregir situaciones de desigualdad dentro de las materias comprendidas dentro de la negociación colectiva, las organizaciones sindicales pueden ejercer acciones ante su incumplimiento.

Habida cuenta de ello, propuso incorporar, en el inciso tercero del artículo 62 bis del Código del Trabajo, una referencia al numeral 2° del artículo 220 de dicho cuerpo legal, de modo de distinguir los casos en que las organizaciones sindicales pueden comparecer en representación de sus afiliados.

El Senador señor Larraín sostuvo que, en los términos contenidos en la indicación 9, no se requeriría la autorización del trabajador para la presentación de acciones judiciales por parte de la organización sindical en materias distintas a los respectivos contratos colectivos, lo que, en su opinión, no resulta adecuado. En consecuencia, abogó por formular una referencia al numeral 2° del artículo 220 del Código de Trabajo, en lo que respecta a la facultad de las organizaciones sindicales para representar a los trabajadores en el ejercicio de los derechos emanados de los contratos individuales de trabajo, cuando sean requeridos por los asociados.

El Senador señor Letelier afirmó que, considerando que la discriminación laboral arbitraria constituye una práctica que debe ser sancionada, no resulta adecuado limitar la posibilidad de presentar denuncias por parte de las respectivas las organizaciones sindicales.

En ese sentido, afirmó que, el numeral 2° del artículo 220 del Código de Trabajo contempla una norma que opera sólo respecto de cuestiones derivadas del contrato individual de trabajo, y no ante la vulneración de principio de igualdad salarial u otros derechos fundamentales del trabajador, en cuyo caso puede actuar la organización sindical, sin requerimiento previo de sus asociados.

En efecto, arguyó que el inciso tercero del artículo 486 del Código del Trabajo establece que la organización sindical a la cual se encuentre afiliado el trabajador, cuyos derechos fundamentales han sido vulnerados, podrán interponer una denuncia y actuar en tal caso como parte principal del respectivo proceso, sin previo requerimiento del trabajador.

En consecuencia, manifestó su aprobación con la incorporación de una referencia al numeral 2° del artículo 220 del Código de Trabajo, dejando expresa constancia de la aplicabilidad del inciso tercero del artículo 486 del Código del Trabajo, de modo que la organización sindical a la cual se encuentre afiliado el trabajador cuyos derechos fundamentales han sido vulnerados podrá interponer una denuncia y actuar en tal caso como parte principal del respectivo proceso, sin previo requerimiento del trabajador.

-Puesta en votación la indicación 9, fue aprobada, con modificaciones, por la unanimidad de los integrantes presentes de la Comisión, Senadoras señoras Goic y Muñoz y Senadores señores Larraín y Letelier.

Indicación 10

Letra a)

Artículo 154

PROPONE QUE EL REGLAMENTO INTERNO DETERMINE LOS DIVERSOS CARGOS O FUNCIONES EN LA EMPRESA POR SEXO Y REMUNERACIÓN

La letra a) de la indicación 10, de la Senadora señora Allende, consigna, en el artículo 154 del Código del Trabajo, que el reglamento interno que deben confeccionar las empresas, establecimientos, faenas o unidades económicas que ocupen normalmente diez o más trabajadores permanentes, debe contemplar un registro que consigne los diversos cargos o funciones en la empresa, por sexo y remuneración, y sus características técnicas esenciales.

El Senador señor Larraín opinó que la propuesta resulta equívoca, toda vez que el reglamento interno que regula el artículo 154 del Código del Trabajo debe señalar los cargos o funciones en la empresa, sin que resulte necesario especificar el sexo o remuneración de éstas.

El Senador señor Letelier manifestó que, aun cuando resulta necesario informar los tipos de remuneraciones para conocimiento de los trabajadores, se debe atender a la función o cargo que desempeñan, sin detallar el sexo o género de quienes cumplen tales funciones. Al efecto, abogó por incorporar mecanismos para que, más allá de la negociación colectiva, se establezca el deber de las empresas consistente en informar a los trabajadores acerca de las funciones y sus remuneraciones, incluyendo la facultad de la Dirección del Trabajo en la materia.

El asesor del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, señor Ariel Rossel, expuso que, en conformidad al decreto con fuerza de ley N° 2, de 1967, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, que dispone la restructuración y fija funciones de la Dirección del Trabajo, los funcionarios del Trabajo podrán requerir de los empleadores, patrones o de sus representantes y de sus organizaciones, toda la documentación necesaria para efectuar las labores de fiscalización que les corresponda y todos los datos pertinentes para realizar las encuestas que patrocina la Dirección del Trabajo, incluso la exhibición de sus registros contables para su examen. Asimismo, establece que toda la documentación que deriva de las relaciones de trabajo deberá mantenerse en los establecimientos y en las faenas en que se desarrollen labores y funciones

La Senadora señora Goic, coincidiendo con dichas observaciones, afirmó que no resulta adecuado incorporar la información relativa a las remuneraciones dentro de las cláusulas que debe contener el reglamento interno, sin perjuicio que dicha información debe ser proveída a los trabajadores mediante los mecanismos idóneos para ello.

En la misma línea, la Ministra del Trabajo y Previsión Social, señora Alejandra Krauss Valle, señaló que el artículo 317 del Código del Trabajo establece el derecho de información por cargos o funciones de los trabajadores en las grandes y medianas empresas. Dicha disposición establece que los sindicatos de empresa podrán solicitar información, una vez en cada año calendario, a las grandes empresas respecto de las remuneraciones asignadas a los trabajadores de los diversos cargos o funciones de la empresa que se encuentren contenidas en el registro a que se refiere el numeral 6) del artículo 154 de este Código. En cualquier caso, añadió que la información deberá entregarse innominadamente, dentro de los treinta días siguientes a la fecha en que haya sido requerida.

Asimismo, sostuvo que una modificación al reglamento interno de las empresas requiere una serie de formalidades que afectarían la aplicación de la propuesta en estudio, sin perjuicio que dicho mecanismo no propendería, de modo relevante, a mejorar los estándares de información de los trabajadores.

El Senador señor Larraín añadió que la aprobación de la propuesta resultaría inadecuada, toda vez que las diferencias de remuneraciones pueden explicarse en razón de las distintas funciones que se cumplen en cada cargo.

-Puesta en votación la letra a) de la indicación 10, fue rechazada por la unanimidad de los integrantes presentes de la Comisión, Senadoras señoras Goic y Muñoz y Senadores señores Larraín y Letelier.

Letra b)

Artículo 154

PROPONE QUE EL TRABAJADOR TENGA DERECHO A CONOCER EL NIVEL Y CRITERIOS DE REMUNERACIONES DE LA PERSONA CON LA CUAL SE LE ESTARÍA DISCRIMINANDO

La letra b) de la indicación 10, de la Senadora señora Allende, establece, a propósito del procedimiento de reclamo por las infracciones al artículo 62 bis del Código del Trabajo, que el trabajador tendrá derecho a que se le provea información escrita sobre el nivel y los criterios de remuneraciones que se fijaron respecto al trabajador con quien se estaría discriminando, bajo reserva de ella, mientras que el empleador deberá comunicar al trabajador con quien se está realizando la comparación respectiva.

La Senadora señora Goic expresó que la propuesta legislativa contempla una regulación particularmente específica, aplicable únicamente a diferencias de remuneraciones entre dos trabajadores o trabajadoras, lo que, en principio, no resulta adecuado.

El Senador señor Letelier señaló que la propuesta establece un mecanismo mediante el cual se podrá acceder a información acerca de las remuneraciones que percibe otro trabajador. Al efecto, consultó acerca de las medidas que deben adoptarse para efectos de cautelar la reserva de la información, debiendo definirse si, conforme a la legislación vigente, ésta es entregada al trabajador respectivo o a la organización sindical a la que se encuentra afiliado.

El coordinador legislativo del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, señor Francisco del Río, explicó que la legislación vigente establece la obligación de la empresa, consistente en contar con un procedimiento de reclamación que debe estar previsto en el reglamento interno de la empresa, con la finalidad de que el empleador pueda responder fundadamente ante las consultas del trabajador, lo que no implica necesariamente dar cuenta de las razones que explican una eventual diferencia salarial.

La Senadora señora Goic manifestó que la indicación en estudio resulta contradictoria con el inciso segundo del artículo 154 del Código del Trabajo, que establece que las obligaciones y prohibiciones a que hace referencia el número 5 de dicho artículo, y, en general, toda medida de control, sólo podrán efectuarse por medios idóneos y concordantes con la naturaleza de la relación laboral y, en todo caso, su aplicación deberá ser general, garantizándose la impersonalidad de la medida, para respetar la dignidad del trabajador.

El Senador señor Larraín coincidió con dicha observación, debiendo distinguirse entre el procedimiento destinado a corregir una eventual brecha salarial por razones de género y las medidas que pudieren adoptarse para que, en cualquier circunstancia, pueda solicitarse información respecto de otro trabajador, cuyo conocimiento puede resultar dañino para el ámbito de las relaciones laborales.

La Ministra del Trabajo y Previsión Social, señora Alejandra Krauss Valle, añadió que, en cualquier caso, se debe considerar que el derecho de petición constituye un derecho fundamental de todo ciudadano. A propósito de la indicación en estudio, sostuvo que ella no permite establecer el carácter voluntario de las medidas que pudieren adoptarse de forma previa a la interposición de acciones judiciales, en los términos que contempla el artículo 62 bis del Código del Trabajo.

-Puesta en votación la letra b) de la indicación 10, fue rechazada por la unanimidad de los integrantes presentes de la Comisión, Senadoras señoras Goic y Muñoz y Senadores señores Larraín y Letelier.

Indicación 11**Artículo 154****PROPONE QUE LA OBLIGACIÓN EN EL REGLAMENTO INTERNO DE
CONTAR CON UN REGISTRO DE CARGOS Y FUNCIONES SEA PARA
LAS EMPRESAS MEDIANAS Y GRANDES**

La indicación 11, de la Senadora señora Goic, propone que el deber de establecer un registro que consigne los diversos cargos o funciones en la empresa y sus características técnicas esenciales, deberá operar en el caso de las empresas medianas y grandes.

La Senadora señora Goic explicó que la indicación considera las modificaciones introducidas al Código del Trabajo por la ley N° 20.940, que moderniza el sistema de relaciones laborales, de 2016, en lo que atañe al derecho de información de las organizaciones sindicales, en los términos del artículo 317 de dicho cuerpo legal, y ampliando el universo de empresas que pueden resultar contenidas en dicha disposición.

El Senador señor Larraín abogó por unificar los parámetros que imponen obligaciones a las empresas en razón de su tamaño.

El asesor del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, señor Ariel Rossel, explicó que la ley N°20.816, que fija normas especiales para empresas de menor tamaño, de 2014, introdujo el artículo 505 bis al Código del Trabajo.

Dicha disposición establece que para los efectos de dicho Código y sus leyes complementarias, los empleadores se clasificarán en micro, pequeña, mediana y gran empresa, en función del número de trabajadores, entendiéndose por micro empresa aquella que tuviere contratados de 1 a 9 trabajadores, pequeña empresa aquella que tuviere contratados de 10 a 49 trabajadores, mediana empresa aquella que tuviere contratados de 50 a 199 trabajadores y gran empresa aquella que tuviere contratados 200 trabajadores o más.

En razón de ello, aseveró que el referido artículo 505 bis al Código del Trabajo establece el ámbito de aplicación de determinadas disposiciones en atención al tamaño de la empresa. Asimismo, afirmó que la propuesta en estudio no constituye una modificación al artículo 317 de dicho cuerpo legal, que establece la ocasión en que se debe proceder a la entrega de la información para la negociación colectiva, de modo que resulta coherente con la propuesta en estudio.

El Senador señor Letelier manifestó su aprobación respecto de la propuesta, considerando que su único efecto opera respecto de la designación de los cargos ejecutivos o dependientes del establecimiento ante quienes los trabajadores deban plantear sus peticiones, reclamos, consultas y sugerencias, y en el caso de empresas medianas y grandes, un registro que consigne los diversos cargos o funciones en la empresa y sus características técnicas esenciales.

-Puesta en votación la indicación 11, fue aprobada por la unanimidad de los integrantes presentes de la Comisión, Senadora señora Goic y Senadores señores Larraín y Letelier.

Indicación 12
NÚMERO 2 DEL PROYECTO
PROPONE ESPECIFICAR QUE EL PROCEDIMIENTO DE TUTELA
LABORAL SE APLICARÁ ESPECIALMENTE A LOS ACTOS
DISCRIMINATORIOS REGULADOS EN ESTA INICIATIVA

La indicación 12, de la Senadora señora Goic, propone establecer, en el inciso segundo del artículo 485 del Código del Trabajo, que el procedimiento de tutela laboral se aplicará a las cuestiones suscitadas por vulneración al derecho fundamental a la no discriminación y, especialmente, a los actos discriminatorios a que se refieren el artículo 2° y el artículo 62 bis del Código del Trabajo.

La Senadora señora Goic explicó que la propuesta tiene por objeto introducir una modificación de carácter formal respecto de la aplicación del procedimiento de tutela laboral, adicionalmente a aquellos casos en que se verifique una vulneración al derecho fundamental a la no discriminación, contenido en el inciso tercero del numeral 16 del artículo 19 de la Constitución Política de la República, o en el caso de los actos discriminatorios a que se refieren el artículo 2° y el artículo 62 bis del Código del Trabajo.

El Senador señor Letelier opinó que resulta equívoco señalar que se trata de una atribución que será ejercida de modo especial, toda vez que, en rigor, la propuesta incorpora una facultad que se agrega al ámbito del procedimiento de tutela laboral, sin atribuir una preferencia para su conocimiento.

El asesor legislativo del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, señor Ariel Rossel, expuso que la propuesta en estudio se vincula con un aspecto de frecuente discusión en sede jurisdiccional.

En efecto, aseveró que se ha debatido acerca del catálogo de derechos fundamentales que establece el artículo 19 de la Constitución Política de la República, particularmente respecto de los procedimientos judiciales aplicables a los distintos derechos o garantías que contempla.

En específico, aseveró que en el ámbito laboral se ha debatido acerca de los mecanismos de tutela por los actos discriminatorios a que se refieren el artículo 2° y el artículo 62 bis del Código del Trabajo, cuyo tratamiento resulta distinto del aplicable ante una vulneración al derecho fundamental a la no discriminación, contenido en el inciso tercero del numeral 16 del artículo 19 de la Constitución Política de la República.

En razón de ello, abogó por establecer una vinculación entre la regulación constitucional y legal que apunta a evitar actos discriminatorios en el ámbito laboral, de modo tal de considerar a la regulación contenida en el Código del Trabajo como el complemento o el desarrollo de la referida disposición constitucional.

El coordinador legislativo del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, señor Francisco del Río, por otra parte, abogó por considerar las normas en la materia que opera en el ámbito del procedimiento de tutela laboral, las que, por regla general, recaen en el empleador.

En la sesión siguiente, la Ministra del Trabajo y Previsión Social, señora Alejandra Krauss Valle, presentó una propuesta para establecer que se aplicará el procedimiento de tutela laboral respecto de las cuestiones suscitadas ante la vulneración al derecho fundamental contenido en el inciso tercero del numeral 16 del artículo 19 de la Constitución Política de la República y para conocer de los actos discriminatorios a que se refieren el artículo 2° del Código del Trabajo, con excepción de los contemplados en su inciso sexto, además de la contravención del artículo 62 bis de dicho cuerpo normativo.

Al efecto, sostuvo que la prerrogativa contenida en el inciso tercero del numeral 16 del artículo 19 de la Constitución Política de la República constituye un derecho fundamental, cuya protección queda sujeta al procedimiento de tutela laboral, en conformidad al inciso primero del artículo 485 del Código del Trabajo.

El asesor legislativo del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, señor Ariel Rossel, explicó que la propuesta resulta coherente con la aplicación del procedimiento de tutela laboral ante las denuncias que se realicen invocando el artículo 62 bis del Código del Trabajo, con la excepción de los actos de discriminación que constituyen las ofertas de trabajo efectuadas por un empleador, directamente o a través de terceros y por cualquier medio, que señalen como un requisito para postular a ellas cualquiera de las condiciones referidas en el inciso cuarto del artículo 2° de dicho cuerpo legal, en cuyo caso, al tratarse de una hipótesis precontractual, se sujeta a un estatuto distinto.

-Puesta en votación la indicación 12, fue aprobada, con modificaciones, por la unanimidad de los integrantes presentes de la Comisión, Senadoras señoras Goic y Muñoz y Senadores señores Larraín y Letelier.

ARTÍCULO TRANSITORIO, NUEVO

El asesor del Instituto Libertad y Desarrollo, señor Sergio Morales, autorizado por la Comisión para hacer uso de la palabra, sostuvo que, en razón del cambio de paradigma que supone la entrada en vigencia del proyecto, que modifica los parámetros que determinan la brecha salarial por sexo al establecer que operará para un trabajo de un mismo valor, se debe considerar la inexistencia de lineamientos jurisprudenciales que definen el contenido de dicho precepto.

Dicha situación, afirmó, podría afectar la aplicación práctica de la normativa, considerando la necesidad de realizar ajustes a los contratos laborales actualmente vigentes.

En consecuencia, abogó por incorporar un plazo de vacancia legal de la iniciativa, de modo de facilitar el proceso de adecuación de los contratos de trabajo vigentes.

La Ministra del Trabajo y Previsión Social, señora Alejandra Krauss Valle, coincidió con dicha observación, de modo que la Dirección del Trabajo pueda ejercer su facultad normativa y facilite la aplicación de la propuesta legislativa, lo que requiere un plazo de vacancia legal de seis o siete meses, contados desde la publicación del proyecto.

En la misma línea, el Director del Trabajo, señor Christian Melis, coincidió en que el plazo de vacancia legal de seis meses permite que la Dirección del Trabajo pueda desplegar acciones para difundir y explicar el contenido de la propuesta legal en estudio.

En el mismo sentido, el Senador señor Larraín afirmó que el término de seis o siete meses permitirá que los empleadores puedan ajustar, en lo pertinente, el contenido de los contratos de trabajo, con el objeto de dar cumplimiento a la normativa.

-La unanimidad de los integrantes presentes de la Comisión, Senadoras señoras Goic y Muñoz y Senadores señores Larraín y Letelier, en conformidad al inciso final del artículo 121 del Reglamento del Senado, acordó incorporar un artículo transitorio, nuevo, fundada en las razones señaladas precedentemente.

Dicha disposición establece que las normas del proyecto de ley entrarán en vigencia el primer día del séptimo mes contado desde la fecha de su publicación.

MODIFICACIONES

En conformidad a los acuerdos adoptados, la Comisión de Trabajo y Previsión Social propone las siguientes modificaciones al proyecto de ley aprobado en general por la Sala del Senado:

ARTÍCULO ÚNICO

NÚMERO 1

Incisos segundo y tercero del artículo 62 bis

Han pasado a ser el siguiente inciso segundo:

“Constituyen discriminaciones arbitrarias las distinciones retributivas basadas en el sexo, ya sea se efectúen directa o indirectamente. Sin perjuicio de lo anterior, no se considerarán discriminatorias las diferencias objetivas en las remuneraciones que se funden en las capacidades, calificaciones, idoneidad, responsabilidad o productividad, en la medida que tales consideraciones revistan importancia para la prestación de los servicios.”.

(Unanimidad 4X0. Senadoras Goic y Muñoz y Senadores Larraín y Letelier. Indicaciones 4 y 8 con enmiendas e indicación 7).

Inciso cuarto

Ha pasado a ser inciso tercero, intercalando, a continuación de la expresión “presente artículo”, eliminando la coma que la sucede, la siguiente frase: “podrán ser presentadas por el trabajador o por la organización sindical a la cual se encuentre afiliado, en conformidad al N° 2 del artículo 220 y”.

(Unanimidad 4X0. Senadoras Goic y Muñoz y Senadores Larraín y Letelier. Indicación 9, con modificaciones).

0000000

Ha incorporado el siguiente número 2, nuevo:

“2. Reemplázase en el número 6 del artículo 154, la frase “de doscientos trabajadores o más” por la expresión “medianas y grandes”.

(Unanimidad 3X0. Senadora Goic y Senadores Larraín y Letelier. Indicación 11).

NÚMERO 2

Ha pasado a ser número 3, sustituyendo el inciso segundo propuesto por el siguiente:

“También se aplicará este procedimiento respecto de las cuestiones suscitadas por vulneración al derecho fundamental contenido en el inciso tercero del numeral 16 del artículo 19 de la

Constitución Política de la República, para conocer de los actos discriminatorios a que se refiere el artículo 2° de este Código, con excepción de los contemplados en su inciso sexto.”.

(Unanimidad 4X0. Senadoras Goic y Muñoz y Senadores Larraín y Letelier. Indicación 12, con modificaciones).

0000000

Ha incorporado la siguiente disposición transitoria:

“Artículo transitorio.- Las normas de esta ley entrarán en vigencia el primer día del séptimo mes contado desde la fecha de su publicación en el Diario Oficial.”.

(Unanimidad 4X0. Senadoras Goic y Muñoz y Senadores Larraín y Letelier. Artículo 121, inciso final del Reglamento del Senado).

TEXTO DEL PROYECTO

En virtud de las modificaciones consignadas anteriormente, el proyecto de ley queda como sigue:

PROYECTO DE LEY:

“Artículo único.- Introdúcense las siguientes modificaciones en el Código del Trabajo:

1. Sustitúyese el artículo 62 bis por el siguiente:

“Artículo 62 bis.- El empleador deberá dar cumplimiento al principio de igualdad de remuneraciones entre trabajadores y trabajadoras para un mismo trabajo o para un trabajo de igual valor. Se debe garantizar la igualdad en cada elemento de la remuneración y no sólo respecto del total de la misma.

Constituyen discriminaciones arbitrarias las distinciones retributivas basadas en el sexo, ya sea se efectúen directa o indirectamente. Sin perjuicio de lo anterior, no se considerarán discriminatorias las diferencias objetivas en las remuneraciones que se funden en las capacidades, calificaciones, idoneidad, responsabilidad o productividad, en la medida que tales consideraciones revistan importancia para la prestación de los servicios.

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, en conformidad al N° 2 del artículo 220 y se sustanciarán en conformidad al Párrafo 6° del Capítulo II del Título I del LIBRO V de este Código.** En el evento de que se hubiere hecho uso voluntariamente del procedimiento de reclamación previsto para estos efectos en el reglamento interno de la empresa, la denuncia podrá efectuarse una vez que se encuentre concluido el mismo.”.

2. Reemplázase en el número 6 del artículo 154, la frase “de doscientos trabajadores o más” por la expresión “medianas y grandes”.

3.- Reemplázase el inciso segundo del artículo 485 por el siguiente:

“También se aplicará este procedimiento respecto de las cuestiones suscitadas por vulneración al derecho fundamental contenido en el inciso tercero del numeral 16 del artículo 19 de la Constitución Política de la República, para conocer de los actos discriminatorios a que se refiere el artículo 2° de este Código, con excepción de los contemplados en su inciso sexto.”.

Artículo transitorio.- Las normas de esta ley entrarán en vigencia el primer día del séptimo mes contado desde la fecha de su publicación en el Diario Oficial.

Acordado en sesión celebrada el 7 de agosto de 2017, con la asistencia de la Senadora señora Goic (Presidenta) y de los Senadores señores Andrés Allamand Zavala, Hernán Larraín Fernández y Juan Pablo Letelier Morel; en sesión celebrada el 3 de enero de 2018, con asistencia de la Senadora señora Goic (Presidenta), de la Senadora señora Muñoz y de los Senadores señores Larraín y Letelier, y en sesión celebrada el 10 de enero de 2018, con asistencia de la Senadora señora Goic (Presidenta), de la Senadora señora Muñoz y de los Senadores señores Larraín y Letelier.

Sala de la Comisión, a 11 de enero de 2018.

PILAR SILVA GARCÍA DE CORTÁZAR
Secretaria Abogada de la Comisión

RESUMEN EJECUTIVO

SEGUNDO INFORME DE LA COMISIÓN DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL, ACERCA DEL PROYECTO DE LEY QUE MODIFICA EL CÓDIGO DEL TRABAJO EN MATERIA DE DISCRIMINACIÓN E IGUALDAD DE REMUNERACIONES DE HOMBRES Y MUJERES (Boletín Nº 9.322-13)

- I. PRINCIPALES OBJETIVOS DEL PROYECTO PROPUESTO POR LA COMISIÓN:**
- Desarrollar el principio de igualdad de remuneraciones entre trabajadoras y trabajadores incorporando los conceptos de trabajo de igual valor y coincidencia de cada elemento de la remuneración.
 - Establecer como discriminaciones arbitrarias las distinciones retributivas basadas en el sexo, ya sea se efectúen en forma directa o indirecta.
- II. ACUERDOS:**
- Indicación 1.** Rechazada 4X0. Senadoras Goic y Muñoz y Senadores Larraín y Letelier.
 - Indicación 2.** Rechazada 4X0. Senadoras Goic y Muñoz y Senadores Larraín y Letelier.
 - Indicación 3.** Inadmisibile.
 - Indicación 4.** Aprobada con modificaciones 4X0. Senadoras Goic y Muñoz y Senadores Larraín y Letelier.
 - Indicaciones 5 y 6.** Inadmisibles.
 - Indicación 7.** Aprobada 4X0. Senadoras Goic y Muñoz y Senadores Larraín y Letelier.
 - Indicación 8.** Aprobada con modificaciones 4X0. Senadoras Goic y Muñoz y Senadores Larraín y Letelier.
 - Indicación 9.** Aprobada con modificaciones 4X0. Senadoras Goic y Muñoz y Senadores Larraín y Letelier.
 - Indicación 10.** Rechazada 4X0. Senadoras Goic y Muñoz y Senadores Larraín y Letelier.
 - Indicación 11.** Aprobada 3X0. Senadora Goic y Senadores Larraín y Letelier.
 - Indicación 12.** Aprobada con modificaciones 4X0. Senadoras Goic y Muñoz y Senadores Larraín y Letelier.
- III. ESTRUCTURA DEL PROYECTO APROBADO POR LA COMISIÓN:** consta de un artículo único y de un artículo transitorio.
- IV. NORMAS DE QUÓRUM ESPECIAL:** -----
- V. URGENCIA:** no tiene.
- VI. ORIGEN INICIATIVA:** Senado. Moción de las Senadoras señoras Carolina Goic Borojevic, Isabel Allende Bussi, Adriana Muñoz D´Albora, Lily Pérez San Martín y Jacqueline Van Rysselberghe Herrera.

- VII. **TRÁMITE CONSTITUCIONAL:** primero.
- VIII. **APROBACIÓN POR LA CÁMARA DE DIPUTADOS:** ---
- IX. **INICIO TRAMITACIÓN EN EL SENADO:** 23 de abril de 2014.
- X. **TRÁMITE REGLAMENTARIO:** segundo informe, en particular.
- XI. **LEYES QUE SE MODIFICAN O QUE SE RELACIONAN CON LA MATERIA:** la Constitución Política de la República, especialmente el inciso tercero del numeral 16 de su artículo 19, que establece el derecho fundamental a la no discriminación en el empleo; el Código del Trabajo; la ley N° 20.348, que resguarda el derecho a la igualdad en las remuneraciones, de 2009.

Valparaíso, 11 de enero de 2018.

PILAR SILVA GARCÍA DE CORTÁZAR
Secretaria Abogada de la Comisión

Mauricio Fuentes Díaz
Abogado ayudante

ÍNDICE

Sesión taller de fecha 7-agosto-2017	2
Exposición de la Biblioteca del Congreso Nacional sobre leyes de Islandia y Alemania, referidas a la eliminación de la brecha salarial entre hombres y mujeres	11
Discusión y votación de las indicaciones	13
Modificaciones al texto aprobado en general	31
Texto del proyecto de ley que se propone aprobar	33