

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 Nº 9.322-13.

HONORABLE SENADO:

La Comisión de Trabajo y Previsión Social tiene el honor de informar respecto del proyecto de ley de la referencia, iniciado en moción de las Senadoras señoras Carolina Goic Boroevic, Isabel Allende Bussi, Adriana Muñoz D'Albora, Lily Pérez San Martín y Jacqueline Van Rysselberghe Herrera.

Se hace presente que no obstante tratarse de una iniciativa de artículo único, la Comisión la discutió sólo en general y acordó proponer a la Sala que adopte igual decisión, con el propósito de introducir los perfeccionamientos que sean necesarios durante la discusión en particular.

OBJETIVOS DEL PROYECTO

-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.

-Distinguir entre discriminación directa basada en el sexo de la persona que presta servicios y discriminación indirecta sustentada en criterios aparentemente neutrales.

A una o más de las sesiones en que la Comisión estudió esta iniciativa de ley asistieron, además de sus miembros, la Ministra del Trabajo y Previsión Social, señora Alejandra Krauss Valle, el coordinador legislativo de dicho Ministerio, señor Francisco del Río; la asesora de la Ministra, señora Andrea Bórquez; los asesores del mismo Ministerio, señores Ariel Rossel, Claudio Fuentes y Osvaldo Badenier; el asesor del Ministerio de Hacienda, señor Roberto Godoy; la abogada y la economista de la Biblioteca del Congreso Nacional, señoras Paola Álvarez e Irina Aguayo, respectivamente; el asesor legislativo del Ministerio Secretaría General de la Presidencia, señor Alejandro Fuentes; el asesor del Centro Democracia y Comunidad, señor Pedro Mayorga; el asesor del Comité del Partido Demócrata Cristiano, señor Gerardo Bascuñán; la asesora legislativa del

Instituto Igualdad, señora Vanesa Salgado. El asesor del Comité del Partido Socialista, señor Francisco Aedo. Los asesores del Instituto Libertad y Desarrollo, señores Sergio Morales y Esteban Ávila. Asesores parlamentarios: de la Senadora Muñoz, el señor Luis Díaz y la periodista señora Andrea Valdés; de la Senadora Goic, la señora María Soledad Flores y el señor Jorge Pereira; la periodista del Senado, señora Carolina Quintanilla. Asimismo estuvo presente el fotógrafo del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, señor Pablo Yovane. También estuvieron presentes en la sesión celebrada el 7 de junio de 2017, la Vicepresidenta de CUT Mujer, señora Julia Requena y la Vicepresidenta, señora Amalia Pereira.

Especialmente invitada concurrió a la sesión del 12 de abril de 2017, la Directora del Área de Estudios de COMUNIDADMUJER, señora Paula Poblete, acompañada por la periodista del área de comunicaciones de esta entidad, señora Josefina Court.

Especialmente invitadas e invitados a la sesión de 3 de mayo de 2017 concurrieron: la Vicepresidenta de CUT Mujer, señora Julia Requena; la Directora de la Asociación de Funcionarios de la Junta Nacional de Jardines Infantiles AJUNJI, señora Grimilda Bruna y las representantes de la Federación de Manipuladoras del Programa Alimentación Escolar (FECEMAP), señoras Alejandra Muñoz y Griselda Valenzuela. El Abogado del Programa Legislativo del Instituto Libertad y Desarrollo, señor Sergio Morales y el Cientista Político del Programa Legislativo de la Fundación Jaime Guzmán, señor Felipe Rössler.

Especialmente invitadas a la sesión de 10 de mayo de 2017 concurrieron: las investigadoras de la Unidad de Asesoría Técnica Parlamentaria de la Biblioteca del Congreso Nacional (BCN), la Economista, señora Irina Aguayo y la Abogada, señora Christine Weidenslaufer.

Especialmente invitados a la sesión de 7 de junio de 2017 asistieron: el Presidente de la Confederación de la Producción y del Comercio (CPC), señor Alfredo Moreno y las analistas de la Biblioteca del Congreso Nacional, señoras Paola Álvarez y Christine Weidenslaufer.

OPINIÓN DE LA CORTE SUPREMA.

Mediante oficio N° 369/SEC/14, de 23 de abril de 2014, la Secretaría del Senado puso en conocimiento de la Corte Suprema el número 2 del artículo único, con la finalidad de recabar su parecer sobre dicha disposición.

El número 2 del artículo único sustituye el inciso segundo del artículo 485 del Código del Trabajo, que se refiere al procedimiento de tutela laboral y hace mención del derecho fundamental de

la no discriminación contenido en el numeral 16 del artículo 19 de la Carta Fundamental.

La Corte Suprema, por medio del oficio N°46-2014, de fecha 10 de junio de 2014, formuló algunas observaciones que fueron analizadas oportunamente por la Comisión.

-En todo caso, la Comisión acordó determinar que la disposición consultada no tiene el carácter de norma orgánica constitucional, por tratarse de una regulación procedimental.

ANTECEDENTES

Para el debido estudio de esta iniciativa legal, se han tenido en consideración, entre otros, los siguientes:

I.- ANTECEDENTES JURÍDICOS

-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, de 2009, que resguarda el derecho a la igualdad en las remuneraciones.

II.- ANTECEDENTES DE HECHO

La moción que da origen a este proyecto de ley, entre sus fundamentos explica que la ley N°20.348, de 2009, que resguarda el derecho a la igualdad de remuneraciones, tuvo por objetivo promover el principio de igualdad de remuneraciones entre hombres y mujeres.

En efecto, sostiene la iniciativa, aun cuando la protección que en este ámbito provee la legislación laboral constituye un progreso en el reconocimiento del principio de igualdad en el empleo, la legislación vigente ha sido objeto de severas observaciones, toda vez que presenta dificultades para su aplicación práctica y no recogería la terminología promovida y utilizada por la Organización Internacional del Trabajo en instrumentos internacionales.

En ese sentido, agrega la moción, la Cámara de Diputados desarrolló un estudio sobre la eficacia en la aplicación de la referida ley, mediante el Comité de Diputados para la Evaluación de la Ley, el que formuló una serie de observaciones y recomendaciones, las que suponen, en algunos casos, la promoción de reformas legislativas y, en otros, la revisión de políticas públicas y de los procedimientos administrativos que operan en cada caso.

En consecuencia, la iniciativa propone contribuir al perfeccionamiento de la legislación sobre igualdad en el empleo, con la finalidad de garantizar de mejor manera su eficacia práctica. Con miras a ello, entre sus propósitos, la moción apunta a explicitar el principio de igualdad remuneratoria no sólo respecto de un mismo trabajo, sino que también en relación con trabajos comparables. Ello supone, agrega, adoptar las expresiones utilizadas por instrumentos internacionales y otras legislaciones nacionales, y recoger el desarrollo doctrinal y jurisprudencial a partir de tales nociones.

Asimismo, la moción pretende consagrar que la igualdad remuneracional entre hombres y mujeres debe considerar los distintos elementos que componen la retribución, separadamente o en su conjunto; identificar como discriminación directa aquellas distinciones en la remuneración que se basen en el sexo de los trabajadores; explicitar la figura de discriminación indirecta respecto de los sistemas remuneratorios; delimitar los supuestos en que las diferencias de remuneración no son discriminatorias, especificando los criterios que podrían justificar la diferencia y exigiendo que, aunque ellos estén presentes, sólo han de considerarse si revisten importancia para la prestación de los servicios.

Finalmente, la propuesta legislativa propone establecer la voluntariedad del procedimiento previo de reclamación y consagrar que el procedimiento de tutela laboral resulta aplicable respecto de la vulneración del derecho fundamental a la no discriminación y, en consecuencia, procede para conocer y resolver cuestiones acerca de los actos discriminatorios a que se refieren el artículo 2° y artículo 62 bis del Código del Trabajo.

DISCUSIÓN EN GENERAL

El proyecto de ley en informe se compone de un artículo único que, mediante dos numerales, propone modificar los artículos 62 bis y 485 del Código del Trabajo.

En efecto, el numeral 1 sustituye el inciso primero del artículo 62 bis, incorporando la obligación del empleador de dar cumplimiento al principio de igualdad de remuneraciones entre trabajadoras y trabajadores para un mismo trabajo o para un trabajo de igual valor.

Seguidamente, dicho numeral propone calificar como discriminatoria cualquier distinción retributiva basada en el sexo de los trabajadores o que, basada en criterios aparentemente neutrales, tengan por efecto establecer una remuneración inferior para las trabajadoras, salvo que ello derive de una finalidad legítima y exista adecuación y necesidad entre dicha medida y el fin que persigue.

Por otra parte, dicho numeral somete el conocimiento de las denuncias por infracción al principio de igualdad de

remuneraciones al procedimiento de tutela laboral que establecen los artículos 485 y siguientes del Código del Trabajo.

El numeral 2 del proyecto de ley en informe establece la aplicación de dicho procedimiento ante la vulneración del derecho fundamental a la no discriminación en el empleo que consagra el inciso tercero del numeral 16° del artículo 19 de la Constitución Política de la República, esto es, ante la ocurrencia de los actos discriminatorios que establecen los artículos 2° y 62 bis del Código del Trabajo.

SESIÓN CELEBRADA EL 5 DE ABRIL DE 2017

Al iniciarse el estudio de la iniciativa, la Senadora señora Goic, en su calidad de coautora del proyecto, explicó que la propuesta legal recoge las observaciones emanadas del Departamento de Evaluación de la Ley de la Cámara de Diputados, en relación a los efectos que ha generado en el ámbito laboral la entrada en vigencia de la ley N° 20.348, que resguarda el derecho a la igualdad en las remuneraciones, de 2009.

En efecto, detalló que dicho cuerpo legal introdujo el artículo 62 bis, nuevo, al Código del Trabajo, para establecer que el empleador deberá dar cumplimiento al principio de igualdad de remuneraciones entre hombres y mujeres que presten un mismo trabajo, no siendo consideradas arbitrarias las diferencias objetivas en las remuneraciones que se funden, entre otras razones, en las capacidades, calificaciones, idoneidad, responsabilidad o productividad, estableciendo un principio general de no discriminación en el empleo.

Con todo, aseveró que en nuestro país se siguen verificando una serie de prácticas que dificultan la aplicación de dicha normativa, tal como ocurre en diversos países que consagran similares instrumentos.

En específico, señaló que no existen criterios que permitan justificar las diferencias existentes entre las remuneraciones que perciben trabajadoras y trabajadores que desempeñan un cargo similar, sobre todo en aquellos casos en que se utilizan subterfugios para encubrir una situación de desigualdad hacia las trabajadoras.

A continuación, el coordinador legislativo del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, señor Francisco del Río, expuso sus observaciones respecto del proyecto de ley en estudio.

En primer lugar, afirmó que existen una serie de componentes culturales que han dificultado la aplicación de las disposiciones contenidas en la ley N° 20.348, publicada el año 2009, que resguarda el derecho a la igualdad en las remuneraciones, sobre todo considerando que

la obligación que dicha norma contempla, en los términos en que se encuentra establecida actualmente, presenta contornos particularmente difusos.

En ese sentido, afirmó que la iniciativa constituye un avance en materia de igualdad de remuneraciones entre trabajadoras y trabajadores. En específico, detalló que el proyecto, al establecer que el principio de igualdad entre trabajadoras y trabajadores operará para un mismo trabajo o para un trabajo de igual valor, recoge las dos opciones que existen, en la legislación comparada, para asegurar el cumplimiento de dicho propósito.

Sin embargo, tratándose del criterio consistente en el igual valor del trabajo, afirmó que se trata de una noción que deriva de un complejo proceso que llevan a cabo los distintos actores que intervienen en el mundo laboral para determinar los distintos valores de los trabajos que se desarrollan en empresas distintas, con empleadores distintos y con condiciones, en general, muy disímiles entre sí.

En consecuencia, puntualizó que utilizar el valor del trabajo como un criterio unificador supone equiparar labores que se desarrollan en contextos muy distintos, con capacidades, requisitos y responsabilidades muy diferentes, mediante un complejo proceso de comparación entre tales funciones.

Asimismo, añadió que el sistema de gestión de recursos humanos en Chile, particularmente en pequeñas y medianas empresas, carece de los instrumentos que permitan comparar el valor de las funciones que se desarrollan en ellas, lo que, junto con la existencia de sistemas de remuneraciones variables, dificultaría la consideración de dicho factor como un elemento para igualar las remuneraciones entre trabajadoras y trabajadores.

La Senadora señora Muñoz valoró el propósito que persigue la iniciativa, sobre todo considerando que la ley N° 20.348, que resguarda el derecho a la igualdad en las remuneraciones, no ha cumplido, en general, con los objetivos que se tuvieron en consideración al momento de su aprobación.

En ese sentido, aseveró que la iniciativa puede contribuir a remover una serie de prácticas discriminatorias que se verifican en el ámbito laboral, las que se encuentran fuertemente arraigadas, y que suponen que el trabajo que desarrolla una trabajadora es de menor valor que aquellas que realiza un trabajador.

SESIÓN CELEBRADA EL 12 DE ABRIL DE 2017

En la primera sesión dedicada a escuchar la opinión de entidades, estudiosos y especialistas, sobre el contenido del proyecto de ley, se recibió a la representante de la Corporación Comunidad Mujer.

CORPORACIÓN COMUNIDAD MUJER
Imposición de roles estereotipados
Corresponsabilidad de hombres y mujeres frente al trabajo y la familia

La Directora de Estudios de Comunidad Mujer, señora Paula Poblete, expuso ante la Comisión respecto del proyecto de ley en estudio, considerando la brecha salarial de género y la legislación vigente en la materia.

En primer lugar, se refirió a la brecha salarial de género existente en el país.

En ese sentido, comentó que se trata de un fenómeno con múltiples causas, tales como la socialización temprana que impone roles estereotipados y áreas de desarrollo profesional diferenciados por sexo, la segmentación de funciones al interior de las empresas y entre estas, la existencia de prejuicios y sesgos inconscientes en la sociedad, la poca capacidad negociadora de las organizaciones sindicales y la existencia de una legislación laboral que no considera la corresponsabilidad parental.

Asimismo, aseveró que la regulación vigente, contenida en el artículo 62 bis del Código del Trabajo, constituye un avance relevante pero insuficiente para estimular un cambio cultural e igualar los costos de contratación entre hombres y mujeres.

En efecto, indicó que, aunque en 25 años los salarios reales se han duplicado, lo cierto es que actualmente estos continúan siendo muy bajos mientras que, según diversos indicadores, el ingreso medio de los trabajadores de ambos sexos corresponde a \$505.000, con un promedio, para los trabajadores, de \$587.000 y de \$402.000 para las trabajadoras, y con una mediana de \$340.000, donde los hombres tienen una de \$390.000 y las mujeres de \$293.000.

Afirmó que esta diferencia salarial puede asociarse a factores de discriminación cultural, la división sexual del trabajo, machismo o sesgos inconscientes, o por cuestiones normativas, tales como el sistema de protección a la maternidad contenido en el Código del Trabajo.

Es así, indicó, que dicho cuerpo normativo no reconoce la co-parentalidad ni otorga derechos ni obligaciones a padres trabajadores, lo que queda de manifiesto al constatar los costos de contratación diferenciados por sexo, la normativa sobre pre y post natal, fuero maternal, derecho de alimentación y sala cuna. En tal contexto, manifestó que el artículo 195 del Código del Trabajo otorga a los trabajadores que se convierten en padres el derecho irrenunciable a un permiso paternal de cinco días en el primer mes de nacido el hijo/a, el que, al ser pagado por el empleador, no está garantizado y no hay monitoreo respecto de su aplicación.

Ello ha generado, añadió, que un bajo porcentaje de padres haya utilizado el beneficio, tal como ocurre con el permiso

posnatal parental que puede ejercer el padre, toda vez que constituye una opción que apenas han ejercido el 0,26% de los trabajadores.

En consecuencia, expresó que, bajo la legislación vigente, la maternidad se transforma en un castigo para las trabajadoras, mientras que constituye un bono para los trabajadores. En el mismo sentido, manifestó que, en Estados Unidos, según un estudio publicado en 2014, “lo peor para la carrera laboral de una mujer es tener hijos/as. Las madres tienen menos probabilidades de ser contratadas, de ser percibidas como competentes y de que se les pague tanto como a sus colegas hombres con las mismas calificaciones. Para los hombres, en cambio, tener un hijo/a es bueno para sus carreras. Los que son padres, tienen más probabilidades de ser contratados que los hombres sin hijos/as, y se les tiende a pagar más después de tenerlos. Los ingresos de los hombres aumentan en promedio más de un 6% cuando tienen hijos/as (si viven con ellos), mientras que los de las mujeres se reducen un 4% por cada hijo que tienen.”

En la misma línea, señaló que, en 2016, el World Economic Forum ha indicado que Chile ocupa el lugar 133, de 135 países, en el ranking de igualdad de salarios entre hombres y mujeres que realizan trabajos similares, con una brecha promedio que alcanza al -31,6% en desmedro de las mujeres, mientras que, controlando por variables observables -tales como sector económico, oficio, categoría ocupacional, región y el tamaño de la empresa-, la brecha llega a -17,2%, a raíz de las hipótesis de discriminación que se verifican en el sector.

En la misma línea, describió que el Instituto Nacional de Estadísticas, en 2015, ha señalado que la parte explicada de la brecha que opera a favor de las mujeres no alcanza a compensar, bajo ningún supuesto, la parte no explicada a raíz de discriminación.

Seguidamente, se refirió a las disposiciones contenidas en la iniciativa legal en estudio.

En primer lugar, valoró los avances del proyecto de ley contenidos en el Boletín N° 9322-13, toda vez que permite considerar, como factor de igualdad laboral, no solo el igual trabajo, sino también el igual valor, lo que resulta coherente con el Convenio N° 100 de OIT, sobre igualdad de remuneración, de 1951, ratificado por Chile el 20 de septiembre de 1971.

Asimismo, valoró que el proyecto apunte a especificar el concepto de remuneración para que haya igualdad en todos los elementos, y no solo en la suma total, junto a la restricción de las razones que puede esgrimir el empleador para disponer “diferencias objetivas” entre los trabajadores, junto al establecimiento del carácter voluntario del procedimiento de reclamación interno.

Sin embargo, aseveró que el proyecto de ley presenta ausencias relevantes.

En efecto, sostuvo que resulta pertinente establecer mecanismos que permitan identificar brechas salariales mediante el conocimiento de la planilla de remuneraciones y la operacionalización de las normas que establecen la igualdad de remuneraciones.

Asimismo, puntualizó que se debe hacer exigible la definición del cargo y las funciones que desempeñan los trabajadores en empresas de 50 trabajadores o más; consagrar la confidencialidad de la denuncia ante la Dirección del Trabajo, considerando los bajos niveles de sindicalización en nuestro país; mejorar la capacidad fiscalizadora de la Dirección del Trabajo y garantizar que la sanción sea la rectificación de la desigualdad salarial y no solo una multa. Del mismo modo, añadió que resulta necesario mejorar los índices de conocimiento de la ley por parte de los trabajadores y los empleadores.

Finalmente, enfatizó que mientras no se avance en una igualdad real de oportunidades, basada en la corresponsabilidad de hombres y mujeres frente al trabajo y la familia, resulta particularmente complejo terminar con la brecha salarial que existe en nuestro país.

CONSULTAS

El Senador señor Larraín coincidió en que la iniciativa puede contribuir a remover la desigualdad salarial que se verifica en Chile, considerando que las modificaciones legales que se han producido en el último tiempo no ha producido el efecto esperado.

En ese sentido, preguntó acerca de la necesidad de introducir una regulación que apunte, preferentemente, a igualar los costos de la contratación laboral, de modo tal que, por esa vía, se produzca una reducción de la brecha salarial existente en el país.

Por otra parte, consultó respecto de los indicadores que son considerados para determinar la forma de cálculo de las remuneraciones pagadas, en promedio, a las trabajadoras y trabajadores.

En relación a la igualdad de valor del trabajo, como un elemento para implementar la igualdad salarial, quiso conocer los factores que deben ser considerados para establecer el valor de dicho indicador.

Finalmente, subrayó que la iniciativa pretende igualar las remuneraciones entre trabajadoras y trabajadores, sin embargo, opinó que en cada uno de estos grupos se verifican, simultáneamente, distintos tipos de discriminación por razón de discapacidad u orientación sexual, entre otras.

El coordinador legislativo del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, señor Francisco del Río, consultó acerca de los efectos que produce el fuero para efectos de la igualdad de remuneraciones entre trabajadoras y trabajadores y en el acceso al trabajo.

En relación al permiso post natal parental, que presenta una baja utilización por parte de los padres trabajadores, consultó respecto de la necesidad de establecer la obligatoriedad de dicho instrumento.

Finalmente, consultó sobre la eventual desigualdad salarial que podría producir la utilización de un sistema variable de remuneraciones, y los parámetros objetivos que permiten distinguir una hipótesis de discriminación y una diferenciación por capacidad o idoneidad profesional.

La Senadora señora Muñoz manifestó que la iniciativa debe propender a equiparar las responsabilidades que derivan de la maternidad, de modo tal de evitar que ella constituya una causal que implica una discriminación laboral hacia las mujeres trabajadoras. Asimismo, abogó por incorporar los lineamientos de igualdad salarial en las negociaciones colectivas al interior de las empresas.

La Directora de Estudios de Comunidad Mujer, señora Paula Poblete, expuso que la Subsecretaría del Trabajo ha manifestado su voluntad en orden a incorporar los aspectos relativos a igualdad de remuneraciones entre trabajadoras y trabajadores dentro de los lineamientos de formación sindical, de modo tal de propender a su establecimiento mediante los procedimientos de negociación colectiva.

En cuanto a la corresponsabilidad por maternidad y paternidad, abogó por establecer los mecanismos legales que apunten en esa dirección, considerando el descenso que ha experimentado nuestro país en materia de tasas de natalidad.

En relación a los mecanismos que operan en otros países para promover la igualdad salarial, reiteró que la experiencia comparada da cuenta de un contexto cultural y educacional que promueve una igual consideración para hombres y mujeres, junto a una regulación laboral que apunta en la misma dirección.

Acerca de la brecha salarial de género, y su relación con los índices de capacitación laboral, aseveró que la diferencia entre los niveles de remuneración aumenta a medida que existe mayor capacitación entre los trabajadores.

Respecto del trabajo de igual valor, como factor para determinar la igualdad entre remuneraciones, coincidió en que se trata de un elemento de compleja cuantificación. Al efecto, detalló que la Organización Internacional del Trabajo ha indicado que se debe atender a la función de producción al interior de una organización, de modo tal de valorar las distintas funciones que se desarrollan en estas.

Enseguida, afirmó que ninguna de las hipótesis de discriminación que se verifican al interior de las empresas resulta comparable con la distinción entre hombres y mujeres, toda vez que, lejos de constituir una minoría, se trata, en la práctica, de una mayoría minorizada.

Asimismo, añadió que dentro de cualquiera de los grupos que sufren de discriminación –tales como etnias o personas con discapacidad- siempre las trabajadoras deben enfrentar una situación desmejorada en comparación a los trabajadores.

En lo que atañe al fuero, como un elemento que pudiere introducir desigualdad en la contratación, afirmó que, aun cuando dicho beneficio no implica un costo económico, sí puede afectar la facultad de dirección de la empresa, al limitad el derecho del empleador a despedir a un trabajador. En consecuencia, explicó que, para evitar una afectación en la contratación de trabajadoras, resulta pertinente equiparar el otorgamiento del fuero a los padres trabajadores.

Acerca del sistema de remuneración variables y la igualdad de remuneraciones, sostuvo que, en ocasiones, ello puede constituir una discriminación hacia las mujeres trabajadoras, toda vez que, considerando que deben cumplir con una serie de obligaciones que derivan de la maternidad, a raíz de las falencias existentes en materia de corresponsabilidad parental, perciben una menor remuneración que los padres trabajadores.

Finalmente, en relación a los parámetros objetivos para determinar las remuneraciones, afirmó que se trata de una noción que permite evitar hipótesis de discriminación, debiendo considerar, en cualquier caso, la naturaleza de las funciones o servicios que se desempeñan.

SESIÓN CELEBRADA EL 3 DE MAYO DE 2017

En esta sesión, la Comisión de Trabajo y Previsión Social continuó escuchando la opinión de distintos invitados sobre la finalidad de la iniciativa en análisis.

CENTRAL UNITARIA DE TRABAJADORES

La igualdad de remuneraciones entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina, por un trabajo de igual valor, es un imperativo de justicia social

La vicepresidenta de CUT Mujer, señora Julia Requena, expuso las observaciones de la organización respecto del proyecto de ley en estudio.

Entre los antecedentes a considerar en la discusión, sostuvo que la igualdad entre hombres y mujeres es una cuestión de derecho humano fundamental, toda vez que la igualdad en los ingresos es expresión de este derecho humano en el ámbito de la justa retribución por el trabajo, lo que requiere considerar su valor sin consideración o sesgos de género.

En ese sentido, afirmó que, como derecho humano fundamental, garantizar la igualdad de ingresos entre hombres y mujeres, y la inserción de las mujeres en el mercado del trabajo y en la economía en igualdad de condiciones que los hombres, es una obligación del

Estado Chileno que emana de múltiples tratados de derechos humanos, entre los que destacan la CEDAW y la Convención Interamericana de Derechos Humanos, y particularmente el Convenio N°100 de la OIT sobre igualdad de remuneración, ratificado por Chile el 20 de septiembre de 1971.

Sin embargo, sostuvo que el “Informe sobre la Aplicación de la Ley 20.348 sobre Igualdad de Remuneraciones”, que efectuó la Cámara de Diputados, señala que se trata de una legislación desconocida que no contempla incentivos y que, en opinión de la Central Unitaria de Trabajadores en el marco del procedimiento de consulta en ciudadana realizada para evaluar la ley, no ha tenido impacto en materia de igualdad de ingresos entre hombres y mujeres.

En efecto, aseveró que el más visible defecto de dicho cuerpo legal dice relación con que sólo reconoce el principio de igualdad de remuneraciones respecto de hombres y mujeres que presten un mismo trabajo, lo que implica rebajar el estándar del principio, pues éste tiene que ver con el valor del trabajo y no con el “tipo” de trabajo.

Asimismo, afirmó que hay una deficiencia en la forma de protección o tutela eficaz del principio, ya que para quedar habilitado a ejercer el procedimiento de tutela de derechos fundamentales se exige cumplir con un procedimiento de reclamación obligatoria previa ante la empresa. Con todo, sostuvo que los reclamos sólo pueden ser interpuestos por la trabajadora o trabajadoras afectadas, de modo tal que no pueden hacerlo las organizaciones sindicales, lo que implica restringir la controversia pues se termina comparando la historia de contratación de la reclamante con el o los trabajadores en referencia -es decir, aquellos con la remuneración más alta-, y, en ese contexto, es más fácil que predomine el principio de libertad de contratación o de autonomía de la voluntad.

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

En lo concerniente al empleo público, agregó que la ley solo consideró una modificación que afecta el empleo a contrata. Al efecto, detalló que, durante la tramitación del proyecto de ley que le dio origen, la Mesa de Igualdad de Oportunidades del Sector Público, que agrupa a representantes de organizaciones del sector público, planteó que se requería también de descripción de cargos bajo pautas libres de sesgos de género, evaluación del valor de los puestos de trabajo bajo criterios objetivos, una entidad experta que asesorara o revisara estas evaluaciones y un instrumento de protección eficaz de las discriminaciones que puedan darse en las remuneraciones asignadas a trabajos de igual valor.

No obstante, manifestó que tales consideraciones no fueron atendidas, pese a que están en consonancia con las políticas y medidas implementadas en los países que han tenido avances positivos en esta materia. En ese contexto, aseveró que la percepción del sector, sobre

los efectos de la ley N° 20.348, es que no mejoró tampoco la asignación igualitaria de grados.

Habida cuenta de lo anterior, afirmó que, para la Central Unitaria de Trabajadores, la igualdad de remuneraciones entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina, por un trabajo de igual valor, es un imperativo de justicia social y forma parte de su resolución programática, consistente en luchar en contra de las desigualdades que persisten y afectan a nuestra sociedad.

A este respecto, añadió que la ley debe establecer que las mujeres deben tener oportunidades para capacitarse y acceder a las promociones o ascensos en consideración a las barreras que enfrentan, es decir, debe igualar lo que no es hasta ahora naturalmente igual por la división sexual del trabajo y la sobrecarga de trabajo de la mujer. A modo de ejemplo, sostuvo que la antigüedad puede ser un elemento de sesgo, pues las mujeres no cuentan con trayectorias laborales similares a los hombres en cuanto deban hacerse cargo de asumir responsabilidades parentales, domésticas o por la maternidad, y, de igual modo, una retribución económica que se vea afectada por inasistencias por licencias maternales o parentales resulta contraria a criterios de género.

Para cumplir dicha finalidad, propuso que un órgano técnicamente preparado revise el cumplimiento de las obligaciones de los empleadores, pudiendo tener acceso a la información contable y a las remuneraciones de la empresa para develar incumplimientos o errores en las medidas que debieran haberse adoptado o proponer otras adecuadas, de modo tal de perseguir el cambio de conducta mediante una sanción que opera solo en caso de que los empleadores insistan en malas prácticas, o que éstas sean evidentes.

Enseguida, se refirió a las disposiciones contenidas en la iniciativa en estudio.

En general, afirmó que el proyecto recoge una parte importante de las observaciones de la entidad en lo que respecta a explicitar que el principio de igualdad de remuneraciones se refiere no sólo a remuneraciones respecto de un mismo cargo o función, sino también a trabajos de igual valor; establecer la voluntariedad del procedimiento previo de reclamación; y clarificar que el procedimiento de tutela es aplicable respecto de las diferencias de remuneraciones entre hombres y mujeres, pudiendo ejercer la acción también las organizaciones sindicales, como también ocurre con otros derechos fundamentales cautelados por la acción de tutela laboral.

Afirmó que tal disposición es muy importante, por cuanto lo que más interesa es resolver dicha problemática de manera global en la empresa y para cada caso individual no trabajadora a trabajadora, de modo tal de producir cambios en las definiciones en materia de salarios en forma general.

Asimismo, valoró la incorporación de aquella norma que establece que la discriminación puede darse en forma directa o indirecta pero, por sobre todo, afirmó que es importante la referencia a la discriminación indirecta, esto es, a 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.

Añadió que, del mismo modo, es importante señalar que aun cuando, en principio, no se consideran discriminatorias las diferencias objetivas en las remuneraciones que se funden en las capacidades, calificaciones, idoneidad, responsabilidad o productividad, ello se entenderá así en cuanto tales consideraciones revistan importancia para la prestación de los servicios.

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

Finalmente, sostuvo que la modificación al artículo 485 del Código del Trabajo es muy positiva no solo para evitar la discriminación en materia de género, sino también para la protección en contra de otros actos de discriminación en el empleo.

A continuación, la Consejera Nacional de la Central Unitaria de Trabajadores, señora Alejandra Muñoz, expuso que, tratándose de la prestación de servicios en el marco de licitaciones públicas, tales como aquellas que desempeñan las manipuladoras de alimentos en establecimientos educativos, resulta adecuado establecer un criterio de igualdad de remuneraciones dentro de un mismo género.

INSTITUTO LIBERTAD Y DESARROLLO

Se requiere promover un mayor índice de negociación y una mayor flexibilidad de horario para las mujeres trabajadoras

El abogado del Programa Legislativo del Instituto Libertad y Desarrollo, señor Sergio Morales, expuso acerca del proyecto de ley en estudio.

En primer lugar, explicó que el proyecto amplía y explicita el principio de igualdad de remuneraciones entre hombres y mujeres, el que ya está consagrado en la ley laboral, al establecer que la igualdad de remuneraciones se aplica no sólo a un mismo trabajo, sino

también para un trabajo de igual valor; prohíbe las discriminaciones “aparentemente neutrales”, pero que producen el efecto de establecer remuneraciones inferiores para las trabajadoras; y permite que las denuncias por vulnerar estas disposiciones se ceñirán al procedimiento de tutela laboral, el cual podrá impetrarse incluso después de reclamar conforme al reglamento interno de la empresa, en su caso.

En atención a ello, afirmó que el principio de no discriminación arranca del derecho fundamental universalmente reconocido de igualdad ante la ley, el cual, en su aspecto negativo, implica la orden de no establecer discriminaciones basadas en factores injustificados o arbitrarios. En el ámbito laboral, afirmó que dicho mandato implica asegurar el respeto al derecho a la igualdad de trato mediante la prohibición de utilizar criterios de distinción o preferencia que no se basen en la capacidad o la idoneidad del trabajador.

A este respecto, enfatizó que dicho principio ha sido reconocido tanto a nivel internacional como también en nuestro derecho interno, tal como consta en el artículo 2° de la Declaración Universal de Derechos Humanos, el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, la “Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer” y diversos Convenios de la Organización Internacional del Trabajo.

Asimismo, añadió que en nuestro país dicho principio ha sido consagrado en el artículo 1° de la Constitución Política de la República, que establece que las personas nacen libres e iguales en dignidad y derechos, entregando al Estado el deber de asegurar el derecho de las personas a participar con igualdad de oportunidades en la vida nacional. Del mismo modo, detalló que el numeral 2 de su artículo 19 reconoce el derecho a la igualdad ante la ley, establece que no existen personas ni grupos privilegiados y que la autoridad no podrá establecer diferencias arbitrarias, y puntualiza que “hombres y mujeres son iguales ante la ley”. A su turno, añadió que, en el ámbito laboral, el numeral 16 del artículo 19 de la Constitución Política de la República consagra el derecho a la no discriminación laboral, el cual supone, tanto para particulares como para el Estado, la prohibición de discriminar, salvo cuando su fundamento se base en la capacidad o idoneidad personal, sin perjuicio que la ley en determinados casos exija la nacionalidad chilena o límites de edad para determinados trabajos.

Acerca de la regulación contenida en el Código del Trabajo, sostuvo que las normas relativas a la discriminación se encuentran contenidas principalmente en su artículo 2°, el cual señala que son contrarios a la legislación laboral los actos de discriminación, entendiendo por tal las distinciones, exclusiones o preferencias basadas en motivos de raza, color, sexo, edad, estado civil, sindicación, religión, opinión política, nacionalidad, ascendencia nacional u origen social que tengan por objeto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en empleo y la ocupación.

Asimismo, afirmó que el Código del Trabajo establece ciertos criterios de distinción que son permitidos, los cuales dicen

relación con las calificaciones exigidas para un empleo determinado. Sobre el particular, afirmó que nuestra legislación no sólo protege a los trabajadores de actos de discriminación que tengan lugar durante el desarrollo de la relación laboral, sino que se extiende incluso a la etapa precontractual, es decir, a las ofertas de empleo.

En materia de discriminación laboral por motivos de sexo, específicamente referida a las mujeres trabajadoras, afirmó que la legislación vigente dispone, a propósito de las normas sobre protección de la maternidad, que ningún empleador podrá condicionar la contratación de trabajadoras, su permanencia o renovación de contrato, o la promoción o movilidad de su empleo, a la ausencia o existencia de embarazo, ni exigir para dichos fines, certificado o examen alguno para verificar, estableciendo que el cumplimiento de estas normas es entregada a competencia de la Dirección del Trabajo, en su etapa administrativa, quien podrá imponer multas a los empleadores infractores, así como a los Tribunales del Trabajo.

Enseguida, explicó que con la dictación de la ley N° 20.348, que resguarda el derecho a la igualdad en las remuneraciones, se introducen nuevas modificaciones al Código del Trabajo, entre un nuevo artículo 62 bis por medio del cual se reconoce explícitamente el principio de igualdad de remuneraciones entre hombres y mujeres que presten un mismo trabajo.

De igual manera, detalló que se establecen excepciones que permiten establecer diferenciaciones remuneracionales basadas en capacidades, calificaciones, idoneidad, responsabilidad o productividad, lo que resulta adecuado considerando que la ley establece que las empresas de doscientos o más trabajadores deben contar con un sistema previo de reclamación, consignado en el reglamento interno de orden, higiene y seguridad, mientras que los trabajadores de empresas con un menor número de trabajadores podrán accionar directamente en los Tribunales del Trabajo.

Así las cosas, y considerando la gran cantidad de normas citadas, sostuvo que actualmente existe una extensa regulación positiva respecto de la materia, la que encuentra una consagración amplia a nivel internacional y nacional; constitucional y legal; administrativa y judicial, por lo que adicionar mayores regulaciones resulta del todo innecesario y puede originar más problemas interpretativos y prácticos que beneficios a los trabajadores que se pretende proteger.

Enseguida, se refirió, en específico, a la regulación aplicable en materia de igualdad de remuneraciones.

Al efecto, sostuvo que no es novedad que durante las últimas décadas son cada vez más las mujeres que ingresan al mercado laboral, toda vez que la tasa de participación laboral femenina se ha incrementado, de 30.9%, en los años 90, al 47.6%, en 2013, mientras que, en los mismos años, el porcentaje en que las mujeres aportan al ingreso del hogar aumentó del 28.7% al 38.6%. Del mismo modo, de acuerdo a la Encuesta Suplementaria de Ingresos (NESI) 2014, afirmó que el 27,9% de

las mujeres trabajan *part time*, en comparación con los hombres, que sólo lo hacen en un 12,5%.

Asimismo, sostuvo que de acuerdo a la Encuesta de Empleo de la Universidad de Chile y el Informe del Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD), de 2010, en la década del sesenta las mujeres ganaban, en promedio la mitad de lo que obtenían los hombres. Sin embargo, esta brecha se ha ido acortando paulatinamente, toda vez que en 2014 la encuesta NESI demostró que en materia de brecha de ingreso medio remuneracional es de un 17.9%, en relación con la misma medición de 2013, en que la diferencia fue de 20.1%, mientras que, en relación con el ingreso medio por hora, la diferencia es menor y corresponde a un 10,3%, menor a la medición de 2013, en que dicha diferencia correspondía a un 11,8%.

Por su parte, afirmó que al desagregar la información por nivel de estudio las cifras demuestran que, así como sucede en otros países, la brecha de ingresos promedio es menor si se analiza por concepto de horas trabajadas, lo que deja en evidencia que, por distintas razones, la mujer en promedio trabaja menos horas que los hombres. Además, agregó que otra gran diferencia que se aprecia al respecto dice relación con que las diferencias se producen de manera más acentuadas dependiendo del nivel educacional, toda vez que, en el caso de las mujeres que sólo cuentan con educación primaria, la diferencia es de un 14,9%, mientras que en los casos en que las mujeres cuenten con educación secundaria completa la diferencia es de un 20.9%, mientras que en caso que la mujer cuente con educación técnica dicha diferencia alcanza un 19.1%. Asimismo, en caso de educación universitaria completa, la brecha aumenta a un 20.6% y, en caso de trabajadoras con post grado, ésta se incrementa a un 29,0%.

En ese contexto, afirmó que aun cuando no son aceptables los actos arbitrarios de discriminación que incidan directamente en las condiciones de trabajo y en las remuneraciones, es preciso tomar en cuenta una serie de factores que afectarían en cierta medida la igualdad de remuneraciones entre hombres y mujeres, de modo tal que, a partir de estos datos y del análisis del mercado del trabajo, es posible sostener que las diferencias en las remuneraciones se deben a la existencia de áreas de especialización de las mujeres, las que tienden a hacerlo en áreas menos productivas desde el punto de vista económico, como por ejemplo, servicios, educación o turismo.

Además, indicó que se requiere promover un mayor índice de negociación y una mayor flexibilidad de horario -toda vez que, de acuerdo a cifras de la encuesta Casen, las mujeres profesionales trabajan menos horas que el promedio-, y, añadió, se requiere favorecer la búsqueda de trabajos en lugares más cercanos a su hogar, para poder atender más fácilmente las necesidades domésticas, junto a la necesidad de considerar la existencia de la menor experiencia que alcanzan las mujeres que han dejado de trabajar durante el período de crianza de sus hijos.

En cuanto al trabajo por cuenta propia, detalló que el Centro Latinoamericano de Políticas Económicas y Sociales, de la Pontificia Universidad Católica de Chile, publicó un informe que da cuenta que las mujeres que trabajan por cuenta propia ganan en promedio **\$140.000 menos al mes en relación a un hombre trabajador por cuenta propia, de modo tal que, según este estudio, en el caso de los hombres el ingreso laboral promedio mensual es de \$342.441**, y en el de las mujeres, **\$200.344**, por lo que el ingreso de los hombres por cuenta propia es 70,9% superior al de las mujeres que ejercen un empleo bajo esta modalidad.

Enseguida, se refirió a los criterios de igual trabajo y trabajo de igual valor según los proyectos de ley.

Al efecto, explicó que la ley N° 20.348, que resguarda el derecho a la igualdad en las remuneraciones, utiliza como criterio para determinar la existencia de discriminación remuneracional, por medio de factores arbitrarios, al hecho de que hombre y mujer presten “un mismo trabajo”, de tal forma que de acuerdo a lo que señala la OIT, “una remuneración igual por un trabajo igual implica que hombres y mujeres de cualificación similar recibirán la misma remuneración cuando realicen el mismo trabajo, o prácticamente el mismo, en condiciones equivalentes”.

Sin embargo, afirmó que el proyecto de ley, basándose en el Convenio 100 de la OIT, pretende ir más allá, al señalar como criterio que se debe utilizar para determinar si existe o no discriminación el hecho que pueda tratarse de “trabajos de igual valor”, lo que supone que no sólo casos en que el trabajador y la trabajadora desempeñan un trabajo igual o similar, sino además trabajos diferentes, toda vez que, como ha establecido dicha organización, cuando una mujer y un hombre llevan a cabo un trabajo de contenido diferente, que requiere de capacidades o cualificaciones diferentes que se desempeña en condiciones diferentes, pero en general es de igual valor, deberían recibir una remuneración igual.

Sin embargo, sostuvo que el establecimiento de un criterio como el mencionado no parece apuntar en la línea correcta, toda vez que dicho concepto jurídico indeterminado puede ser utilizado, por la jurisprudencia administrativa y judicial, para desconocer principios básicos relativos a la autonomía de la voluntad matizados por los derechos laborales irrenunciables, así como la intimidad de las personas, en cuanto afecta a sus remuneraciones.

De este modo, sostuvo que podrían ser considerados trabajos de igual valor una reponedor de medicamentos en una farmacia y un reponedor de transformadores eléctricos o de químicos altamente inflamables, en circunstancias que ello implica desconocer la peligrosidad de la labor, las condiciones de trabajo o la capacitación requerida, entre otros factores, pese a que cada uno de ellos aparentemente suponen para el trabajador el mismo esfuerzo físico o intelectual.

Agregó, sostuvo que, en su opinión, tales criterios suponen una revisión de las remuneraciones que perciben todos los

trabajadores dentro de la misma empresa o en otras, llegando a comparaciones absurdas como ya ha ocurrido en países donde se ha implementado esta medida. Así, por ejemplo, de acuerdo a datos de la OIT, afirmó que, en Islandia, la Corte Suprema de Justicia se pronunció a favor de una demanda de igualdad de remuneración entre una directora del departamento de asuntos sociales de un municipio y un ingeniero.

Afirmó que resulta relevante considerar muchos factores que inciden en la determinación de la remuneración de un trabajador en atención a su especial función, profesión u oficio, lo que hace muy difícil comparar con otros tipos de trabajadores. Dentro de dichos factores, sostuvo que se cuentan la capacitación y especialización en el oficio, la antigüedad, la escasez del profesional o de la habilidad que se requiere, la flexibilidad de jornadas, el valor del trabajo realizado, comparado con similares puestos de trabajo demandados por los empleadores o productores, las habilidades físicas requeridas y la contribución del trabajador a la producción.

Así las cosas, afirmó que establecer el criterio de “trabajos de igual valor” puede llevar a situaciones muy complejas que afectarán directamente la contratación de trabajadoras y la intervención del mercado laboral por medio de la fijación heterónoma de remuneraciones, o de asimilar funciones de manera artificial y antojadiza.

En el mismo sentido, aseveró que la igualdad de remuneraciones ya está regulada a propósito de la no discriminación e igualdad de trato, de modo tal que, al existir un reconocimiento expreso a la igualdad de trato, tanto para el trabajador como para la trabajadora, se hace innecesario volver nuevamente a regular una materia que ya encuentra su consagración expresa. Asimismo, sostuvo que resulta necesario reconocer las facultades propias de la Dirección del Trabajo, en virtud de las cuales puede realizar las fiscalizaciones y atender de las reclamaciones que se presenten por trabajadores o trabajadoras, en el evento de considerar que este principio-derecho se estaría vulnerando, lo que exige avanzar más en educación que en pretender terminar hipótesis de discriminación mediante una norma legal.

Afirmó que ello queda de manifiesto al constatar que, durante el año 2011, las denuncias en la materia correspondieron a 12; en 2012 a 6 y en 2013 a 2, mientras que, en cuanto a las multas, en 2012 se registraron 406 multas y, en 2013, apenas 31.

En razón de lo anterior, propuso alternativas de tutela frente a actos discriminatorios.

Al efecto, sostuvo que la legislación actual prevé una serie de mecanismos que resguardan el derecho a la no discriminación por razones de sexo, tales como la acción de protección contemplada en el artículo 20 de la Constitución Política de la República, respecto de la garantía contenida en el inciso tercero del numeral 16 del artículo 19, relativo al derecho a la no discriminación en el empleo. Asimismo, añadió que, ante estos mismos actos, el artículo 485 del Código del Trabajo permite el ejercicio de una acción de tutela laboral de derechos fundamentales, considerando

claramente su procedencia respecto de actos discriminatorios, mientras que le corresponde a la Dirección del Trabajo la fiscalización de la normativa laboral, de oficio o previa denuncia, pudiendo aplicar las multas de que da cuenta el artículo 506 del Código del Trabajo.

Asimismo, afirmó que un acto discriminatorio por razones de sexo que se manifieste, por ejemplo, en la desigualdad de remuneraciones de una trabajadora frente a un trabajador por un mismo trabajo, implica una vulneración al artículo 2° del Código del Trabajo, lo que presupone un incumplimiento del contrato de trabajo, pues la prohibición de actos de discriminación se entienden incorporada al contrato como una obligación más para las partes, y en concreto, para el empleador.

Así, considerando los distintos mecanismos de tutela, aseveró que la solución no debiera ir por promover mayor regulación y mecanismos legales que incentiven la judicialización de los conflictos, sino que resulta necesario mejorar la educación y la instrucción de los trabajadores acerca de sus derechos y de las vías que la ley les brinda para su adecuada protección, tema que sin duda no se soluciona por medio de una ley. Agregó que, del mismo modo, la ley 20.609 que establece medidas contra la discriminación -conocida como ley Zamudio-, regula discriminaciones basadas en sexo, lo cual claramente incluye toda distinción, exclusión y restricción en el ámbito laboral.

Por otra parte, añadió que el artículo 153 del Código del Trabajo establece que las empresas que estén obligadas por ley a contar con un reglamento interno de orden, higiene y seguridad –es decir, aquellas que cuentan con 10 o más trabajadores permanentes-, deben necesariamente contemplar un procedimiento de reclamación ante supuestos actos de discriminación laboral basada en el sexo del trabajador. Asimismo, para efectos de facilitar la prueba, se exige que las empresas que tengan 200 o más trabajadores deban incluir en el reglamento interno la descripción de cargos y funciones y sus características técnicas esenciales y exige, en cualquier caso, una etapa previa, al interior de la empresa, consistente en una solicitud por escrito, cuya respuesta por parte del empleador deberá hacerse de la misma forma en un plazo no mayor a 30 días. Asimismo, una vez que se responda el reclamo, dependiendo de la decisión, el trabajador podrá recurrir a la Inspección del Trabajo, quien buscará llegar a acuerdo vía mediación, sin perjuicio de recurrir directamente a los juzgados del trabajo para que resuelvan la contienda.

Sin embargo, afirmó que el proyecto busca transformar este procedimiento previo en una instancia voluntaria para el trabajador, siendo posible acudir directamente a los Tribunales o a la Inspección del trabajo a fin de que resuelva.

Dicha propuesta, añadió, no considera que el reglamento interno de orden, higiene y seguridad es un importante instrumento por medio del cual la empresa establece regulaciones y procedimientos internos referentes a distintas áreas, el que no sólo debe ser entendido como una manifestación de la potestad del empleador para organizar, dirigir y administrar una empresa, sino que debe ser considerada

como un mecanismo de solución de controversias de autocomposición entre las partes afectadas y como una garantía para el trabajador respecto del conocimiento de reglas claras y transparentes acerca del modo de proceder del empleador.

En virtud de lo anterior, propuso privilegiar instancias de diálogo y de mediación al interior de las empresas, y no directamente por medio de la judicialización de los conflictos, toda vez que, sostuvo, ello genera mayores costos, tiempo, ansiedad y tensión en las relaciones entre empleador y trabajador. Por otra parte, afirmó que rebajar de 200 a 5 el número de trabajadores que se exigen para contar con el reglamento interno resulta una exageración.

En materia de capacitación y formación profesional, añadió que más que el aumento de la carga administrativa y burocrática para las empresas y el Estado, y el estímulo a la judicialización de todos los conflictos, según investigación de la misma OIT, la capacitación y formación profesional son piezas claves en materia de igualdad de trato, toda vez que mejoran las condiciones de participación social, económica y política de las mujeres, reduce las brechas entre los géneros, tanto en salarios como en su posicionamiento, y permite una mejor capacidad de negociación con el empleador. De ese modo, aseveró que los esfuerzos del Estado deben ir enfocados en promover incentivos y el desarrollo de políticas de capacitación y de perfeccionamiento profesional de las mujeres, así como permitir que los empleadores premien, independientemente del sexo del trabajador, el mérito, el esfuerzo personal y el compromiso con la empresa.

En la misma línea, agregó que con la aprobación de la ley 20.940, conocida como reforma laboral, se incorporó un nuevo artículo 376 al Código del Trabajo, el que establece un pacto para trabajadores con responsabilidades familiares para permitir que las trabajadoras puedan acceder a sistemas de jornadas que combinen tiempos de trabajo presencial y desde el hogar, lo que constituye una oportunidad relevante para avanzar en adaptabilidad pactada que permita derribar barreras de acceso al trabajo de las mujeres.

Añadió que otra de las medidas para rebajar las brechas en materia de remuneración dice relación con la modificación al actual sistema de salas cunas, lo que desincentiva la contratación de 20 ó más mujeres, independientemente del tamaño de la empresa. Para ese fin, propuso revisar las distintas iniciativas que contemplan un sistema de financiamiento tripartito, para efecto de dar cobertura a las salas cunas de las mujeres trabajadoras.

Finalmente, a modo de comentario general, reiteró que el principio de igualdad de remuneraciones de hombres y mujeres se inserta dentro de un principio más amplio, relativo a la igualdad de trato en materia laboral, lo que implica la prohibición de discriminación basada en sexo con respecto de otras condiciones como raza, estado civil, sindicalización, opinión política, etc.

En ese sentido, sostuvo que la idea de brindar protección a la mujer debiera apuntar a dar mayor flexibilidad en materia laboral mediante políticas públicas que generen incentivos a la contratación de trabajadoras y su capacitación y formación profesional, y reconocer el deber de las empresas de proponer planes de igualdad salarial, como opera en el caso canadiense, en lugar de imponer exigencias, reglamentaciones innecesarias y una orientación a la judicialización de estas materias, de modo tal de alcanzar, de mejor manera, el fin último la iniciativa, consistente en que hombres y mujeres puedan acceder al mercado laboral en igualdad de condiciones, sin que ello implique establecer un estatuto diferenciado, rígido y gravoso, que lleve a los empleadores a optar por contratar hombres en vez de mujeres.

OBSERVACIONES

La vicepresidenta de CUT Mujer, señora Julia Requena, expuso que las normas vigentes no resultan suficientes para garantizar el ejercicio de derechos laborales en igualdad de condiciones, como queda de manifiesto al constatar las deficiencias que se han constatado respecto del deber de confidencialidad de las denuncias que se hubieren presentado.

Asimismo, en materia de las normas sobre protección a la maternidad, abogó por evitar que cualquier modificación legal genere una afectación en los derechos que ejercen actualmente las trabajadoras.

FUNDACIÓN JAIME GUZMÁN

Se hace necesario disminuir los costos de contratación de las mujeres y facilitar nuevas formas de trabajo para ellas, y mejorar el sistema de garantías laborales para los padres

El cientista político de la Fundación Jaime Guzmán, señor Felipe Rössler, expuso ante la Comisión respecto del proyecto de ley en estudio.

Al iniciar su exposición, afirmó que la iniciativa apunta a explicitar el principio de igualdad remuneratoria no sólo respecto de un mismo trabajo, sino que también en relación con trabajos comparables; consagrar que la igualdad remuneracional entre hombres y mujeres debe considerar los distintos elementos que componen la retribución, tanto separadamente como en su conjunto; e identificar como discriminación directa aquellas distinciones en la remuneración que se basen en el sexo de los trabajadores.

Sin embargo, afirmó que, como principio general, la legislación laboral debería resolver las injusticias que se producen en el ámbito del trabajo en lugar de atender a las desigualdades que se verifican en él, tal como ocurriría a propósito de algunas disposiciones que impiden el ejercicio del rol parental para los padres trabajadores.

Al efecto, presentó el siguiente gráfico, relativo a las cifras de ingreso promedio en atención a los años de escolaridad para las trabajadoras y trabajadores, las que dan cuenta que, a mayor escolaridad, aumenta la brecha, a raíz del carácter estratégico de ciertas funciones:



Asimismo, afirmó que en nuestro país las trabajadoras cuentan con menores índices de participación laboral, a raíz de las labores de cuidado familiar que culturalmente se les asigna, y se verifica una brecha según grupos etáreos particularmente en el período de maternidad, lo que ocurre en nuestro país del mismo modo en que ocurre en los demás países de América Latina en consideración a los años de escolaridad.

Enseguida, se refirió al contexto global de normas sobre protección a la maternidad, considerando que nuestro país se ubica dentro de aquellos países que consagran un descanso post natal de mayor extensión.

Al efecto, explicó que la legislación laboral vigente contempla una serie de mecanismos que apuntan a proteger a la trabajadora en materia de ejercicio de la maternidad.

Sin embargo, aseveró que dicha regulación ha encarecido el costo de contratación laboral de las mujeres trabajadoras, lo que debe ser corregido. Con dicha finalidad, aseveró que la CEPAL ha propuesto mejorar los espacios de negociación colectiva, mejoras los índices de salario mínimo e implementar una regulación que contemple las mismas responsabilidades para los padres trabajadores en el cuidado de sus hijos.

Del mismo modo, añadió que la OCDE ha propuesto ayudar a las mujeres a entrar en el mercado del trabajo y facilitar una mejor repartición de las responsabilidades en el hogar mediante políticas familiares diseñadas adecuadamente; implementar y promover

establecimientos para el cuidado de los niños, tales como salas-cuna y jardines infantiles de calidad y al alcance de todos; mejorar la repartición de los permisos pre- y post-natal entre ambos progenitores; y dar oportunidades de trabajo a tiempo parcial y mayor flexibilidad en cuanto al lugar de trabajo.

Habida cuenta de lo anterior, dio cuenta de la necesidad de disminuir los costos de contratación de las mujeres, mejorando el sistema de garantías laborales para los padres, tal como ocurriría con el establecimiento de un fuero paternal en el artículo 203 del Código del Trabajo. Del mismo modo, abogó por flexibilizar el mercado laboral, facilitando nuevas formas de trabajo especialmente pensadas para mujeres, jóvenes y adultos mayores, tal como ocurre tratándose de los pactos para trabajadores con responsabilidades familiares. Asimismo, señaló que, antes de combatir la brecha salarial, es necesario hacerse cargo de los distintos costos de contratación entre hombres y mujeres y promover una nueva cultura empresarial, donde la mujer juega un rol central y muchas veces exclusivo.

OBSERVACIONES

El Senador señor Allamand sostuvo que, en rigor, la diferencia existente en los costos de la contratación laboral influye en los índices de ingreso al mundo del trabajo, pero no justifican una diferencia en las remuneraciones que reciben los trabajadores.

En consecuencia, abogó que, dentro de los mecanismos para evitar una diferencia salarial entre hombres y mujeres, resulta pertinente consagrar un mecanismo de reclamo por vía no judicial, tal como un sistema de arbitraje al interior de cada empresa, para garantizar la igualdad de remuneraciones conforme a criterios objetivos. Agregó que, de aplicarse dicha propuesta en las empresas de mayor tamaño, se producirá un efecto de imitación por parte de aquellas de menor tamaño, generando el cambio cultural que propone la iniciativa.

El Senador señor Larraín consultó acerca de los parámetros que permiten determinar que dos trabajos tienen el mismo valor, para efectos de aplicar el criterio de igualdad de remuneraciones que propone el proyecto.

La Senadora señora Muñoz insistió en la dificultad que deriva de establecer cambios legales que requieren modificaciones culturales arraigadas, tales como aquellas que han impedido la igualdad de remuneraciones al interior de las empresas. En ese contexto, aseveró que resulta necesario implementar un marco normativo que permitan cambiar dichas prácticas, tales como aquellas que apuntan a un mayor grado de corresponsabilidad parental entre trabajadoras y trabajadores.

La Consejera Nacional de la Central Unitaria de Trabajadores, señora Alejandra Muñoz, abogó por remover las barreras culturales que impiden el igual reconocimiento de las remuneraciones de trabajadoras y trabajadores, considerando que no existen razones que permitan justificar dicha distinción.

SESIÓN CELEBRADA EL 10 DE MAYO DE 2017

Prosiguiendo con las audiencias sobre la finalidad de la iniciativa en análisis, la Comisión de Trabajo y Previsión Social recibió a las profesionales de la Biblioteca del Congreso Nacional que participan de la Unidad de Asesoría Técnica Parlamentaria.

UNIDAD DE ASESORÍA TÉCNICA PARLAMENTARIA DE LA BIBLIOTECA DEL CONGRESO NACIONAL

La economista de la Unidad de Asesoría Técnica Parlamentaria de la Biblioteca del Congreso Nacional, señora Irina Aguayo, y las abogadas de dicho servicio, señoras Christine Weidenslaufer y Paola Álvarez, expusieron ante la Comisión acerca de los resultados de una investigación relativa al principio de igualdad de remuneraciones y la brecha salarial de género.

La economista de la Biblioteca del Congreso Nacional, señora Irina Aguayo, expuso a la Comisión acerca de los aspectos metodológicos utilizados en la investigación.

En primer lugar, explicó que existen varios conceptos para definir la brecha salarial de género, los que miden el mismo indicador desde distintos puntos de vista. Dentro de ello, afirmó que el *Gender Wage Gap* -o índice de diferencia salarial por género-, utilizado por la OCDE, mide cuánto menos ganan las mujeres en relación a los hombres, mientras que otro parámetro, denominado *Gender Pay Gap*, considera la diferencia relativa de las ganancias promedio en horas, entre hombres y mujeres, dentro del conjunto de la economía, siendo utilizado por la Unión Europea para los países pertenecientes a ella.

Para efectos del análisis que presentó, indicó que se utilizó el criterio denominado *Gender Wage Gap*, habida cuenta de la cantidad de países en que se aplica dicho parámetro de comparación.

Asimismo, añadió que la OIT ha formulado observaciones respecto de la brecha salarial. En efecto, explicó que ha descrito que los factores determinantes de la brecha de género dicen relación con el nivel educacional, la experiencia laboral, la segregación profesional horizontal –es decir, la asignación de ciertas labores a determinado género-, la segregación profesional vertical, la infrarrepresentación de mujeres en cargos directivos, el trabajo a tiempo completo y trabajo a tiempo parcial, el tamaño de la empresa o índice de sindicalización, la discriminación salarial y la sanción o penalización salarial de las madres que trabajan, versus el incentivo o la prima salarial de paternidad.

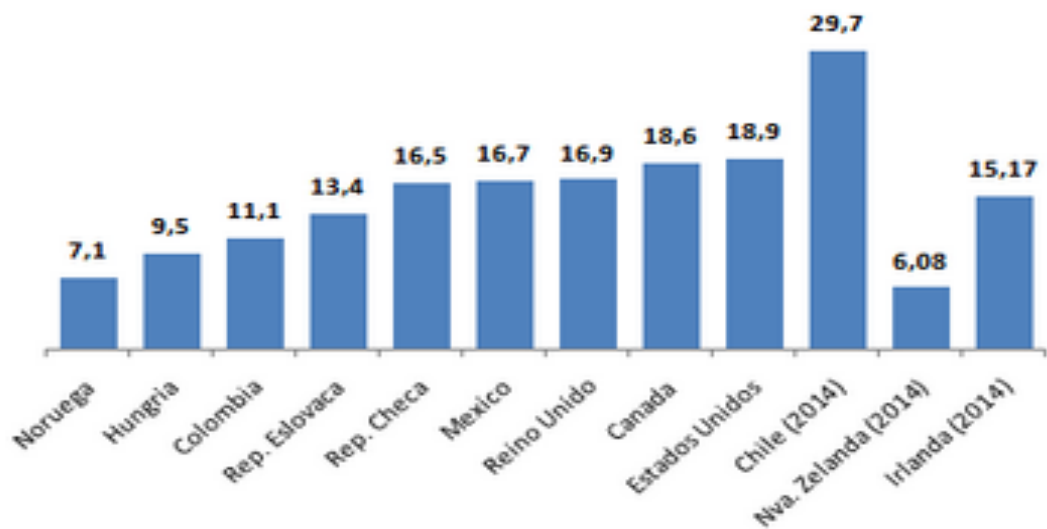
Enseguida, afirmó que, en conformidad a los estándares de dicha organización, los hombres y las mujeres deberían recibir no sólo un salario igual por un trabajo igual o similar, sino también cuando llevan a cabo un trabajo completamente diferente pero que, de acuerdo con criterios objetivos, es de igual valor.

Añadió que, dentro de los criterios que permiten determinar que dos trabajos tienen el mismo valor, se deben medir y comparar trabajos diferentes sobre la base de las competencias personales, las condiciones de trabajo, las responsabilidades y el esfuerzo.

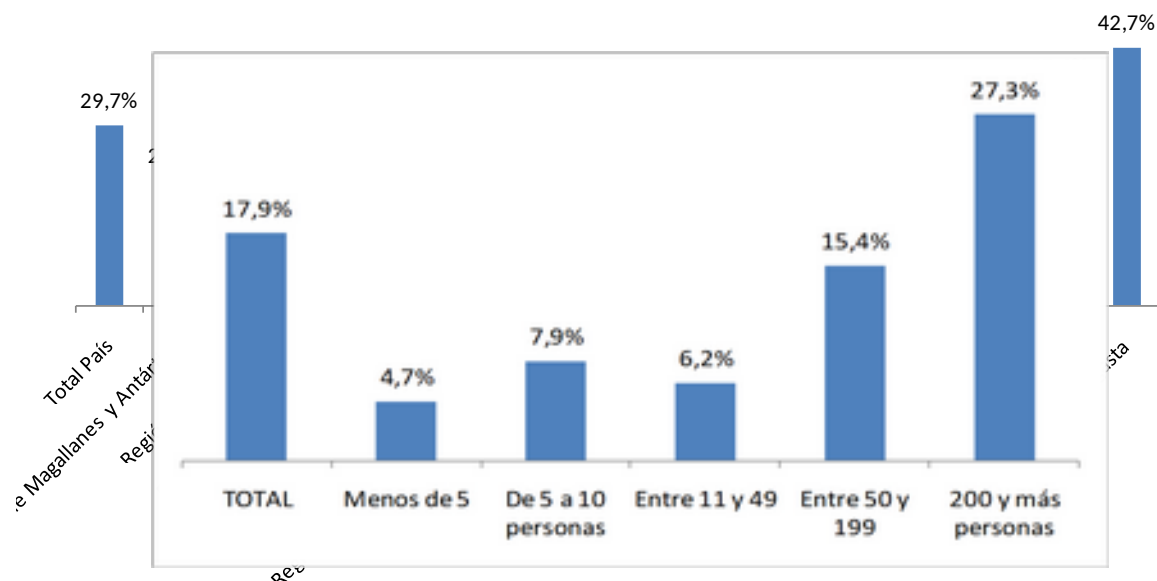
Al efecto, comentó que dicha organización internacional utiliza un método de carácter analítico que considera una serie de factores, tales como las capacidades y calificaciones adquiridas por medio de la educación, la formación o la experiencia; la responsabilidad por el equipamiento, el dinero y las personas; el esfuerzo físico, mental y psicológico; y las condiciones de trabajo, considerando aspectos físicos, tales como ruido, polvo, temperatura y peligros para la salud, como psicológicos, entre los que se encuentra el estrés, aislamiento, interrupciones frecuentes, solicitudes simultáneas y agresiones de clientes.

Agregó que todos esos factores son ponderados obteniéndose un valor numérico que, en caso de ser equivalente, genera la obligación de contemplar una misma remuneración.

A continuación, expuso el siguiente gráfico, relativo a las brechas de remuneraciones aplicando el indicador denominado *Gender Wage Gap*, al año 2015, a partir de la información obtenida de la OCDE, mientras que en el caso chileno, neozelandés e irlandés, se utiliza la información disponible al año 2014. Asimismo, detalló que en el caso chileno, el indicador correspondiente al 29,7%, se utilizan los datos de la Nueva Encuesta Suplementaria de Ingresos (NESI), desarrollada por el Instituto Nacional de Estadísticas.



respectivamente, de la brecha salarial en cada una de las regiones del país y según el tamaño de las empresas:



salarial se ha producido a raíz de la “feminización y masculinización” del trabajo, junto al mayor número de horas extras que, por lo general, cumplen los hombres. Asimismo, añadió que aun cuando la ocupación se ha desplazado desde el sector agrícola al de servicios, las mujeres siguen teniendo una mayor participación en el sector de servicios, mientras que, en materia de emprendimiento, una tercera parte de las micro y pequeñas empresas están compuestas por mujeres en mercados saturados y con menor acceso al crédito.

Finalmente, reiteró que, aun cuando se trata de un indicador que se ha incrementado en los últimos años, la representación en cargos directivos de las mujeres sigue siendo baja.

Habida cuenta de lo anterior, aseveró que, según los lineamientos emanados de la Organización Internacional del Trabajo, se requiere mejorar los índices de educación en materia de igualdad entre hombres y mujeres, desde la enseñanza primaria.

Enseguida, la abogada de la Unidad de Asesoría Técnica Parlamentaria de la Biblioteca del Congreso Nacional, señora Christine Weidenslaufer, se refirió a la regulación contenida en el derecho comparado respecto de la igualdad salarial entre hombres y mujeres, a la luz del derecho internacional público y la legislación interna de los países que lo consagran.

Al iniciar su exposición, advirtió que el marco normativo no refleja todos los factores que influyen en la brecha salarial de género, y que algunos de los países que consagran una legislación sobre la materia han introducido modificaciones legales muy recientes, lo que impide conocer las evaluaciones respecto de su aplicación.

Entre los instrumentos internacionales sobre igualdad salarial de género, describió que la consagración del principio de igual remuneración por igual trabajo o igual valor se encuentra contenida en la Declaración Universal de Derechos Humanos, el Pacto Internacional de

Derechos Económicos, Sociales y Culturales, la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, el Convenio N° 100 de la Organización Internacional del Trabajo, sobre igualdad de remuneración, de 1951, y el Tratado de Formación de la Unión Europea.

En específico, puntualizó que existe una hipótesis de discriminación cuando se produce un menoscabo, en función del sexo, en las esferas políticas, económicas, sociales, culturales o civiles, vulnerando la igualdad de trato que debe emanar de trabajos de igual valor y que presentan los mismos niveles de calidad.

Asimismo, señaló que el referido Convenio N° 100 de la Organización Internacional del Trabajo, sobre igualdad de remuneración, de 1951, -de ratificación prácticamente unánime en el ámbito internacional- establece que la igualdad salarial debe operar respecto la mano de obra masculina y femenina. Por su parte, añadió que la Unión Europea ha desarrollado a nivel normativo y jurisprudencial la noción de igualdad salarial, mientras que los parámetros de comparación han emanado de la jurisprudencia del *Tribunal de Justicia de la Unión Europea*.

A continuación, se refirió a los estándares emanados del derecho comparado, a partir de la revisión de la legislación de Colombia, Irlanda, Noruega, Nueva Zelandia y Reino Unido, los que fueron seleccionados en consideración a la baja brecha salarial de acuerdo a datos OCDE, en el período 2010-2015, y la incorporación del principio de “igual remuneración por trabajo de igual valor”, en los términos del Convenio 100 de la Organización Internacional del Trabajo.

En el caso de Colombia, explicó que el principio de igualdad salarial fue introducido mediante una modificación al Código del Trabajo, contenida en la ley N° 1.496, de 2011, que establece los factores de valoración salarial consistentes en la naturaleza de la actividad, el acceso a los medios de formación profesional, las condiciones de admisión al empleo, las condiciones en el trabajo y la igualdad de oportunidades y de trato en el empleo y la ocupación.

Además, consagra el deber del empleador consistente en detallar un perfil de asignación de cargos por sexo, funciones y remuneración, lo que permite que la autoridad pueda evaluar la aplicación de la normativa mediante las medidas de fiscalización destinadas a verificar las prácticas empresariales en materia e igualdad salarial, y auditorías aleatorias a las empresas y muestras representativas de sectores económicos. Del mismo modo, afirmó que consagra el deber del Ejecutivo consistente en presentar al Parlamento un reporte en materia de igualdad en materia de empleo, remuneración y capacitación.

Añadió que, para la implementación de la normativa, un reglamento dictado en 2017 se ocupa de especificar los lineamientos que permitirán aplicar el principio de igualdad salarial.

En el caso de Irlanda, informó que existen leyes de igualdad en el empleo, implementadas particularmente en el período comprendido entre los años 1998 y 2015, las que consagran el derecho a la misma tasa de remuneración por igual o similar trabajo, o de igual valor que otro, incluyendo a los hombres, mujeres y transgéneros. Además, agregó que dicha legislación incorpora el principio de igualdad salarial como una cláusula que forma parte del contrato de trabajo y contempla mecanismos de mediación ante la Comisión Irlandesa de Derechos Humanos e Igualdad, y de resolución de conflictos por vía jurisdiccional.

Enseguida, en el caso de Noruega, señaló que la ley de Igualdad de Género, de 1978, consagra el principio de igual remuneración por mismo trabajo o igual valor, el que incluye el derecho a pedir información del nivel de remuneraciones del tercero y de las razones que justifican una diferencia salarial, manteniendo la confidencialidad del contenido de la información entregada e informando de la solicitud al trabajador cuya información hubiere sido requerida.

Asimismo, contempla la existencia de un *ombudsman* especial en materia de igualdad y antidiscriminación y un Tribunal de la Igualdad y Antidiscriminación, operando una presunción a favor del trabajador cuando el empleador no puede probar las razones que explican la diferencia salarial, y establece una indemnización por daños derivados de la discriminación.

Seguidamente, detalló que en el caso de Nueva Zelanda opera la ley de Igualdad de Remuneración, de 1972, junto a disposiciones de derechos fundamentales y de relaciones laborales que consagran el principio en cuya virtud a igual trabajo, que requiera la misma o similar habilidad, esfuerzo, responsabilidad y condiciones de trabajo, se debe remunerar del mismo modo. De este modo, afirmó que no puede aplicarse el género como factor de diferenciación salarial y se obliga al empleador a llevar un registro con las remuneraciones de los trabajadores, mientras que, en materia de fiscalización, establece una autoridad con competencia específica en el ámbito de las relaciones laborales y un procedimiento específico de sanciones.

Añadió que, según la jurisprudencia reciente, el criterio de igualdad salarial puede aplicarse respecto de trabajos de igual valor en consideración a parámetros que van más allá de una sola empresa, aplicando, en consecuencia, un criterio de equidad general en el pago de las remuneraciones.

Finalmente, expuso el caso del Reino Unido, en que rige la ley de Igualdad, de 2010, que contempla el derecho a recibir un salario igual por igual trabajo. Dicho cuerpo legal consagra disposiciones para la “igualdad de condiciones” (*equality of terms*), en consideración a un igual trabajo en aquellos casos en que se realizan trabajos similares, equivalentes o de igual valor.

También establece una presunción de cláusula de igualdad de género en el contrato de trabajo, y opera un Código de Buenas

Prácticas en materia de Igualdad de Pago, el que ayuda a los empleadores en la aplicación de dicho principio. Añadió que la Comisión de Igualdad y Derechos Humanos, formada en 2010, garantiza el cumplimiento de estas normas, pudiendo formular investigación para efectos de evaluar su implementación.

CONSULTAS

La Senadora señora Goic consultó acerca de los elementos que permiten determinar que dos o más trabajos tienen el mismo valor.

El Senador señor Allamand consultó acerca de la forma en que puede operar el derecho a solicitar información de remuneraciones, para aplicar el criterio de igualdad, con el derecho a la privacidad salarial, considerando que, en conformidad al artículo 154 bis del Código del Trabajo, el empleador deberá mantener reserva de toda la información y datos privados del trabajador a que tenga acceso con ocasión de la relación laboral.

La Senadora señora Muñoz sostuvo que se debe analizar la forma de ponderar el derecho de confidencialidad y el derecho a conocer las remuneraciones asociadas a determinado trabajo, particularmente en atención al caso de Noruega, en que ambos intereses parecen haberse conciliado adecuadamente. Del mismo modo, consultó acerca de los parámetros jurisprudenciales utilizados para aplicar el principio de igualdad salarial, y la forma en que opera el procedimiento de mediación al interior de las empresas.

La abogada de la Unidad de Asesoría Técnica Parlamentaria de la Biblioteca del Congreso Nacional, señora Paola Álvarez, informó que para efectos de determinar aquellos casos en que se trata de dos trabajos con igual valor, la jurisprudencia va estableciendo aquellos elementos que deben ponderarse según el caso, considerando que, por regla general, la legislación comparada no especifica los parámetros que permiten aplicar el principio de igualdad salarial.

Tratándose del deber de reserva, explicó que, en conformidad al Código del Trabajo, los sindicatos de empresa podrán, una vez en cada año calendario, solicitar a las grandes empresas información sobre remuneraciones asignadas a trabajadores de los diversos cargos o funciones, que consten en un registro que consigne los diversos cargos o funciones en la empresa y sus características técnicas esenciales.

De ese modo, afirmó que, al tratarse de cargos o funciones, y no de casos específicos al interior de la empresa, no se configuraría una afectación del deber de privacidad de las remuneraciones.

El coordinador legislativo del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, señor Francisco del Río, consultó acerca de casos en que apliquen simultáneamente el criterio de igualdad salarial para un mismo trabajo o para un trabajo de igual valor, considerando que, tratándose de

esta última causal, existen una serie de elementos que complejizan su aplicación.

Seguidamente, preguntó respecto de la forma en que se considera el tipo de remuneración para efectos de determinar si existe o no discriminación salarial, habida cuenta de los diferentes rubros que componen los ingresos que percibe el trabajador.

La economista de la Biblioteca del Congreso Nacional, señora Irina Aguayo, en cuanto a la comparación de las remuneraciones que perciben los trabajadores, explicó que la Organización Internacional del Trabajo propone atender al ingreso bruto, es decir, incluyendo aquellos rubros de carácter variable, tales como el pago de horas extraordinarias.

El coordinador legislativo del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, señor Francisco del Río, afirmó que, en principio, no resultaría adecuado contemplar aquellos rubros que requieran el acuerdo previo con el trabajador, toda vez que la brecha salarial supone la imposición de una diferencia de remuneración en contra de su voluntad.

La abogada de la Unidad de Asesoría Técnica Parlamentaria de la Biblioteca del Congreso Nacional, señora Christine Weidenslaufer, añadió que, para efectos de determinar el concepto de remuneración, a propósito de la igualdad salarial, se debe considerar que el artículo 1° del Convenio N° 100 de la Organización Internacional del Trabajo, sobre igualdad de remuneración, de 1951, establece que dicha noción comprende el salario o sueldo ordinario, básico o mínimo, y cualquier otro emolumento en dinero o en especie pagados por el empleador, directa o indirectamente, al trabajador, en concepto del empleo de este último.

SESIÓN CELEBRADA EL 7 DE JUNIO DE 2017

En la sesión celebrada con esta fecha, la Comisión recibió al Presidente de la Confederación de la Producción y el Comercio y a representantes de la Biblioteca del Congreso Nacional.

CONFEDERACIÓN DE LA PRODUCCIÓN Y DEL COMERCIO (CPC)

**La participación laboral femenina contribuye de manera significativa a
aumentar la productividad de las empresas
Se debe resguardar el valor de los mecanismos de solución de
controversias pactados por las partes**

El Presidente de la Confederación de la Producción y del Comercio (CPC), señor Alfredo Moreno, expuso el parecer de la entidad respecto del proyecto de ley en estudio.

Al iniciar su presentación, señaló que dicha entidad lleva varios años promoviendo cambios regulatorios que favorezcan el aumento de la participación de las mujeres en el trabajo, considerando que los estudios y la experiencia empírica nacional, así como las recomendaciones de importantes organismos internacionales, tales como la OCDE y la OIT, señalan que la participación laboral femenina contribuye de manera significativa a aumentar la productividad de las empresas.

Al efecto, aseveró que la entidad ha intentado contribuir con distintas iniciativas a generar las condiciones para una mayor y mejor participación de las mujeres en el trabajo, habiendo apoyado el esfuerzo liderado por Mujeres Empresarias durante el año 2016, para convocar a distintos actores empresariales y a la Dirección de Estudios Sociales de la Pontificia Universidad Católica de Chile, que culminó en la generación de un Informe país sobre Mujeres en Alta Dirección (IMAD), el que aporta información confiable, de valor agregado y relevante para promover la discusión y propuestas tendientes a fortalecer la situación de nuestro país en la materia.

A su vez, detalló que el pasado 3 de mayo (de 2017), y con el objetivo de apoyar a las mujeres que las empresas quieren proyectar como altas ejecutivas dentro de sus organizaciones, se realizó el lanzamiento del programa “Promociona”, iniciativa impulsada en Chile por la Subsecretaría de Economía, la Confederación de la Producción y del Comercio, la agrupación +Mujeres, el Banco Interamericano de Desarrollo (BID), en colaboración con ICARE y la Universidad Adolfo Ibáñez, utilizando la experiencia de Promociona España, país en el que ha sido promovido por la Confederación Española de Organizaciones Empresariales (CEOE) -similar de la CPC- y empresas tales como Iberdrola, Ikea y Caixa Bank, incluyendo también actividades de *mentoring* y generación de redes entre hombres y mujeres.

Asimismo, añadió que la Confederación de la Producción y del Comercio (CPC) participa en la iniciativa “Alianza por el Género”, que lidera Fundación ProHumana, y que cuenta con un instrumento de auto evaluación para que las empresas avancen en equidad de género.

En consecuencia, afirmó que existe un compromiso en el sector empresarial respecto a la necesidad de incrementar la participación de las mujeres en el trabajo; al efecto, sostuvo que la entidad comparte plenamente que en materia de empleo formal no deben existir barreras artificiales ni discriminaciones arbitrarias, y que, por el contrario, es necesario promover un mayor número de incentivos que faciliten la inserción laboral femenina y la igualdad de oportunidades.

Enseguida, expuso las observaciones de la organización en relación a las disposiciones contenidas en el proyecto de ley en estudio.

En ese sentido, manifestó que existe la necesidad de evitar que la intención de adecuar la terminología de la ley a los

estándares internacionales exceda lo establecido en el Convenio N° 100 de la OIT sobre igualdad de remuneraciones. En específico, sostuvo que, en los fundamentos de la iniciativa legal, se indica que la ley N° 20.348, que resguarda el derecho a la igualdad de remuneraciones, no se hace cargo de la terminología promovida por la Organización Internacional del Trabajo. Sin embargo, afirmó que la propuesta abiertamente excede lo referido en el número 1 del artículo 2 del Convenio N° 100 de la OIT sobre Igualdad de Remuneraciones, que únicamente se refiere a un trabajo de igual valor, sin hacer ningún tipo de referencias a trabajos comparables.

A su vez, agregó que el objetivo del artículo 2° del referido Convenio 100 de la OIT apunta a lograr que los Estados promuevan y garanticen la igualdad de remuneraciones en términos objetivos, sin dejar margen para interpretaciones discrecionales y antojadizas.

Seguidamente, recalcó que se debe evitar cualquier afectación al poder de administración o poder de mando del empleador, lo que podría producirse al convertir la remuneración en algo aún más inflexible y estático que lo consignado en el actual Código del Trabajo. En ese sentido, manifestó que establecer por ley que la remuneración entre trabajadores y trabajadoras debe ser igual en cada uno de sus elementos, y no sólo respecto al total de la misma, atenta contra la libertad de empresa consagrada en el N° 21 del artículo 19 de la Constitución Política, al privarla de la libertad que tiene de organizar de forma lícita su empresa y la estructura de remuneraciones de sus trabajadores, impidiendo una gestión eficiente según la variabilidad de parámetros que al efecto administra la empresa, y no considera que lo que debe importar es el resultado final del monto global de la remuneración.

Por otra parte, advirtió que la propuesta implica extremar el principio de igualdad de remuneraciones a un estadio no contemplado en ningún Convenio de la OIT ni en ningún otro instrumento internacional, toda vez que el N°1 del artículo 3° del Convenio 100 de dicha organización establece que se deberán adoptar medidas para promover la evaluación objetiva del empleo, tomando como base los trabajos que éste entrañe, cuando la índole de dichas medidas facilite la aplicación de dicho Convenio.

Más aún, afirmó que se deben evitar incertezas producto de la incorporación de terminologías imprecisas, toda vez, aseveró, al pretender imponer al empleador que tenga que probar terminologías indefinidas en la ley, tales como los “criterios aparentemente neutrales”; la “finalidad legítima”, y medios “adecuados y necesarios” para alcanzar dicha finalidad -cuya calificación final estará sujeta al juicio del fiscalizador y/o de los tribunales de justicia cuando estimen que tienen por efecto generar diferencias de remuneraciones basadas en el sexo de los trabajadores-, la propuesta atentaría contra la libertad de empresa consagrada en el N° 21 del artículo 19 de la Constitución Política, al limitar el poder de administración del empleador respecto a uno de los elementos esenciales para la actividad empresarial, como lo es la libertad para organizar de forma lícita su empresa y la estructura de remuneraciones de sus trabajadores.

En el mismo sentido, añadió que se deben acotar los espacios para la interpretación, evitando incertezas en su aplicación. Al efecto, explicó que el proyecto de ley señala que no se considerarán discriminatorias las diferencias objetivas en las remuneraciones que se funden en las capacidades, calificaciones, idoneidad, responsabilidad o productividad, pero luego agrega que esta norma aplica en la medida que tales consideraciones revistan importancia para la prestación de los servicios.

Al respecto, señaló que esta disposición no tiene ningún sentido práctico, porque en la medida que existan diferencias objetivas en las remuneraciones fundadas en las capacidades, calificaciones, idoneidad, responsabilidad o productividad, siempre tendrán importancia para la prestación de los servicios. No obstante, afirmó que mantener su contenido puede ser fuente de incertezas al abrir espacios a interpretaciones por parte de terceros para establecer aquellos casos en que tales consideraciones revisten importancia.

Finalmente, abogó por resguardar el valor de los mecanismos de solución de controversias pactados por las partes. Al efecto, sostuvo que la modificación propuesta, respecto del procedimiento de reclamación, resta valor a los mecanismos de solución de controversias pactados por las partes en el reglamento interno de la empresa, abriendo el camino directo a la judicialización, lo que equivale a desmerecer el valor del diálogo de las partes, privilegiando la controversia a lo externo de la empresa. En consecuencia, propuso no innovar sobre el particular.

CONSULTAS

El Senador señor Larraín consultó acerca de los parámetros que permiten determinar el igual valor de dos trabajos distintos.

El presidente de la Confederación de la Producción y del Comercio (CPC), señor Alfredo Moreno, indicó que se debe atender al tipo de funciones de que se trate y, especialmente, a la importancia que determinadas actividades pueden tener para efectos productivos al interior de una empresa. En consecuencia, afirmó que sólo aquellos trabajos que tienen igual valor pueden tener la misma remuneración.

El Senador señor Letelier abogó por implementar disposiciones legales que permitan alcanzar los cambios culturales que la iniciativa se propone en materia de igualdad de remuneraciones.

El Presidente de la Confederación de la Producción y del Comercio (CPC), señor Alfredo Moreno, explicó que, dentro de las grandes empresas del país, un 23% de mujeres se desempeña en cargos de gerencia, y sólo el 6,5% en puestos de directorio, mientras que, a nivel global, un 60% de las compañías no cuenta con mujeres en sus directorios, y más del 50% no tiene ninguna mujer en cargos ejecutivos.

Asimismo, detalló que del 49% de las empresas que cuenta con mujeres en cargos directivos, el 57% tiene una mujer ejerciendo tales funciones, y menos del 5% cuenta con una mujer ejerciendo el cargo de gerente general.

En consecuencia, opinó que se trata de una problemática global que requiere modificar la forma en que las trabajadoras se insertan al mercado del trabajo, lo que da cuenta de la necesidad de promover cambios culturales en el sector. Con dicha finalidad, reiteró que la entidad ha promovido diversas investigaciones destinadas a avanzar en esa materia de equidad de género, para poner fin a la brecha salarial entre hombres y mujeres, implementando las medidas de capacitación y apoyo que fueren necesarias para ello, considerando los aspectos de mayor valoración activamente al interior de las empresas, tales como la capacidad de empatizar y otras habilidades blandas.

El Senador señor Allamand comentó que la judicialización de los procedimientos de reclamo, en materia de brecha salarial, puede generar una serie de consecuencias negativas, lo que requiere fortalecer los procesos de acuerdo interno al interior de las empresas. Al efecto, consultó acerca de las buenas prácticas que adoptan las empresas que presentan buenos indicadores en el sector.

La Senadora señora Goic, en sentido contrario, sostuvo que el procedimiento de reclamo interno puede operar como factor de inhibición para reclamar por la brecha salarial existente al interior de las empresas, sin perjuicio de su relevancia para resolver dicha problemática.

El coordinador legislativo del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, señor Francisco del Río, señaló que, con miras a evitar las falencias que se han detectado en la legislación vigente en materia de igualdad de remuneraciones, se debe considerar que, como factor de equiparación, operan distintos elementos en empresas de diverso tamaño.

En consecuencia, consultó acerca de la necesidad de considerar dicha circunstancia, de modo tal de establecer una regulación distinta para cada caso.

Asimismo, añadió que la estructura de remuneraciones del Código del Trabajo es particularmente compleja, al atender a diversos factores tales como la productividad o a su carácter fijo o variable, lo que exigiría establecer rangos de remuneraciones de modo tal que las diferencias en los ingresos que se verifiquen al interior de cada uno de esos rangos, no constituiría una discriminación o brecha salarial.

El Presidente de la Confederación de la Producción y del Comercio (CPC), señor Alfredo Moreno, expuso que la inclusión laboral de trabajadoras en cargos directivos de las empresas, y la disminución de la brecha salarial, constituyen los dos aspectos centrales de la iniciativa, aun cuando existen una serie de situaciones que complejizan su determinación.

En ese contexto, manifestó que se deben detectar las buenas prácticas al interior de las empresas que permitan realizar cambios culturales para promover la igualdad de remuneraciones. Reiteró que la entidad se ha propuesto detectar las brechas de remuneraciones, definiendo las medidas de mejora que se deben adoptar para ello y realizando un seguimiento de su cumplimiento.

El Senador señor Larraín coincidió en que la igualdad de remuneraciones requiere, más allá de una norma legal en particular, una serie de políticas públicas y cambios culturales que permitan su aplicación.

BIBLIOTECA DEL CONGRESO NACIONAL

La analista de la Biblioteca del Congreso Nacional, señora Paola Álvarez, expuso respecto de la regulación en el ejercicio del derecho a la privacidad de datos personales y el acceso a la información salarial, desde el punto de vista de la regulación nacional y el derecho comparado; los procedimientos de mediación interna por discriminación laboral en Austria, EEUU y Noruega; y la jurisprudencia colombiana respecto del principio “a trabajo de igual valor, igual salario”.

En cuanto a la regulación aplicable al derecho a la privacidad de datos personales y el acceso a la información salarial, explicó que la Constitución Política de la República establece el derecho a la vida privada, el que incluye, según la doctrina, el derecho de las personas a que sus asuntos, conductas, documentos y comunicaciones e imágenes, así como los lugares que se generen, no sean conocidos por terceros sin su conocimiento.

Además, añadió que el Tribunal Constitucional, en sentencias Rol N° 1732 y 1800 acumuladas, de 2011, sobre constitucionalidad del deber transparencia activa de las empresas públicas, sostuvo que este derecho no tiene un carácter absoluto, toda vez que se puede restringir en casos que acarreen repercusiones a la vida social y puedan afectar a terceros y al interés legítimo de la sociedad.

Del mismo modo, recordó que la ley N° 19.628 establece que los datos sensibles son un ámbito especialmente protegido, y que las remuneraciones son un dato personal pero no dato sensible, sin perjuicio de su protección por el numeral 4 del artículo 19 de la Constitución Política de la República.

Describió que el artículo 154 del Código del Trabajo establece la obligación del empleador de mantener la reserva de toda la información y los datos privados de los trabajadores a que tenga acceso con ocasión de la relación laboral. Dicha norma, añadió, se tuvo presente en la modificación en la ley N°20.940, que estableció el derecho de información de las organizaciones sindicales, incluyendo las remuneraciones, aun cuando dicha norma fue impugnada ante el Tribunal Constitucional, que rechazó la solicitud de inconstitucionalidad del acceso a información de remuneraciones. En efecto, detalló que dicho tribunal estableció que no se

vulnera la vida privada, toda vez que la información no se está comunicando a cualquiera, sino que sólo a los miembros del sindicato y es entregada a la finalidad de la negociación colectiva, no a otro propósito.

Seguidamente, afirmó que, desde el punto de vista del derecho comparado, las legislaciones permiten solicitar información sobre remuneraciones a distintos organismos, tales como órganos de igualdad, inspecciones del trabajo, organizaciones sindicales, representantes de los trabajadores o consejos laborales.

Sobre el particular, detalló que en el caso de Francia, el reclamo se presenta ante el Defensor del Pueblo, quien puede requerir la información remuneracional e identificar un comparador adecuado y el acceso a parámetros para establecer un trabajo igual o de igual valor. Por su parte, en el caso de Austria, el reclamo se presenta al *Ombudsman* o Defensor de la Igualdad de Trato, habiéndose interpretado constitucionalmente que los datos de remuneraciones no se consideran normalmente datos sensibles, mientras que en Noruega se contempla el derecho del trabajador de pedir información remuneracional al empleador, e incluso solicitar los criterios para fijar el salario de la persona o las personas con las que el trabajador se compara, y el trabajador que recibe esta información está sujeto a un deber de confidencialidad.

Acerca de los procedimientos de mediación interna por discriminación laboral, explicó que en el caso de Austria, existe un organismo público de resolución de reclamos por discriminación, y hay bastante conducción de los conflictos, incluso informalmente, por parte de los sindicatos. En el caso de Noruega, señaló que hay dos instancias de mediación pública pre judicial vinculantes para discriminación laboral: la Junta de Conciliación y la Junta de Resolución de Disputas, de nivel municipal, y pueden existir mecanismos de mediación interna, los que no son obligatorios, y no es necesario que el trabajador haya tratado de resolver el reclamo por vía interna para acceder a las instancias prejudiciales o judiciales.

En el caso de Estados Unidos, explicó que los trabajadores pueden reclamar discriminación salarial mediante una denuncia ante la Comisión de Igualdad de Oportunidades en el Empleo (EEOC), pudiendo operar algunos mecanismos de mediación interna.

A continuación, informó sobre los lineamientos emanados de la jurisprudencia colombiana, respecto de la construcción del principio “a trabajo de igual valor, igual salario”.

Sobre el particular, afirmó que, entre los elementos determinantes para la aplicación de dicho principio, según la jurisprudencia, opera el artículo 143 del Código del Trabajo, que establece el principio de igualdad salarial –esto es, la idea de que “a trabajo de igual valor, salario igual”-junto a criterios de valoración para la determinación del trato igualitario, consistentes en el puesto de trabajo, la duración y el tipo de jornada –los que configuran elementos de tipo objetivo-, y las condiciones

subjetivas de eficiencia en la labor desempeñada. En razón de ello, aseveró que si hay diferencia entre tales elementos habría una diferencia retributiva entre trabajadores respecto de trabajadores dentro de un mismo contexto laboral y en igualdad de condiciones.

En la misma línea, añadió que, según ha establecido la jurisprudencia más reciente, no se atenta contra el principio de igualdad y no discriminación cuando a cierta persona, o colectivo de personas, se otorgue un trato diferente basado en motivos razonables y legítimos. De ese modo, para aplicar efectivamente dichos principios deben considerarse tres variables: los sujetos entre los cuales van a repartirse los bienes o los gravámenes; los bienes o gravámenes que se van a repartir; y el criterio con el cual van a repartirse, el que no debe atender a cuestiones tales como la raza, género, edad, etc. u otro criterio no razonable.

Finalmente, agregó que existe un significativo número de fórmulas de repartición que pueden llamarse igualitarias, aun cuando no existen criterios jurisprudenciales asentados sobre el particular, sobre todo considerando que el Reglamento que fija criterios sobre el principio del trabajo de igual valor fue dictado en marzo de 2017, por lo que no hay jurisprudencia disponible.

La Senadora señora Muñoz sostuvo que la iniciativa debe hacerse cargo de una problemática muy compleja que se verifica en el ámbito del trabajo. Sobre el particular, manifestó que existe una discriminación de origen cultural que segmenta por tipos de empleo en el mercado laboral, en que las funciones desempeñadas por las trabajadoras son generalmente remuneradas de modo distinto respecto de los trabajadores.

Subrayó que en la mayoría de los casos esas funciones configuran una proyección en el ámbito laboral del rol que la sociedad le asigna a la condición de mujer, tal como ocurre con las trabajadoras de casa particular o las manipuladoras de alimentos, en cuyo caso durante muchos años operó la idea de que no se trataba de un trabajo calificado.

- Puesto en votación en general el proyecto de ley, fue aprobado por la unanimidad de los integrantes de la Comisión, Senadoras señoras Goic y Muñoz y Senadores señores Allamand, Larraín y Letelier.

TEXTO DEL PROYECTO

En conformidad con los acuerdos adoptados, la Comisión de Trabajo y Previsión Social propone aprobar el proyecto de ley en informe en los siguientes términos:

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 discriminación las distinciones retributivas basadas en el sexo. 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.

Con todo, 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, 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 el inciso segundo del artículo 485 por el siguiente:

“También 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. En consecuencia, será aplicable para conocer de los actos discriminatorios a que se refieren el artículo 2° y el artículo 62 bis de este Código.”.

Acordado en sesión celebrada el 5 de abril de 2017, con asistencia de la Senadora señora Carolina Goic Boroëvic (Presidenta), de la Senadora señora Adriana Muñoz D'Albora y del Senador señor Andrés Allamand Zavala; en sesión celebrada el 12 de abril de 2017, con asistencia de la Senadora señora Carolina Goic Boroëvic (Presidenta), de la Senadora señora Adriana Muñoz D'Albora y del Senador señor Hernán Larraín Fernández; en sesión celebrada el 3 de mayo de 2017, con asistencia de la Senadora señora Carolina Goic Boroëvic (Presidenta), de la Senadora señora Adriana Muñoz D'Albora y de los Senadores señores Andrés Allamand Zavala, Hernán Larraín Fernández y Juan Pablo Letelier Morel; en sesión celebrada el 10 de mayo de 2017, con asistencia de la Senadora señora Carolina Goic Boroëvic (Presidenta), de la Senadora

señora Adriana Muñoz D'Albora y del Senador señor Andrés Allamand Zavala y en sesión celebrada el 7 de junio de 2017, con asistencia de la Senadora señora Carolina Goic Boroevic (Presidenta), de la Senadora señora Adriana Muñoz D'Albora y de los Senadores señores Andrés Allamand Zavala, Hernán Larraín Fernández y Juan Pablo Letelier Morel.

Sala de la Comisión, a 9 de junio de 2017.

PILAR SILVA GARCÍA DE CORTÁZAR
Secretaria de la Comisión

RESUMEN EJECUTIVO

PRIMER INFORME DE LA COMISIÓN DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL, ACERCA DEL PROYECTO DE LEY QUE MODIFICA EL CÓDIGO DEL TRABAJO EN MATERIA DE DISCRIMINACIÓN E IGUALDAD DE REMUNERACIONES DE HOMBRES Y MUJERES (Boletín N° 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.
 - Distinguir entre discriminación directa basada en el sexo de la persona que presta servicios y discriminación indirecta sustentada en criterios aparentemente neutrales.
- II. **ACUERDOS:** aprobado en general (5X0) (Senadoras Goic y Muñoz y Senadores Allamand, Larraín y Letelier).
- III. **ESTRUCTURA DEL PROYECTO APROBADO POR LA COMISIÓN:** consta de un artículo único.
- IV. **NORMAS DE QUÓRUM ESPECIAL:** no obstante haberse puesto esta iniciativa en conocimiento de la Corte Suprema, la Comisión acordó determinar que la disposición consultada no tiene el carácter de norma orgánica constitucional, por tratarse de una regulación procedimental.
- 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:** primer informe, en general. La Comisión —a pesar de tratarse de un proyecto de artículo único— acordó proponer a la Sala que sólo lo discuta en general, con el propósito de introducir los perfeccionamientos que sean necesarios durante la discusión 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, 9 de junio de 2017.

PILAR SILVA GARCÍA DE CORTÁZAR
Secretaria de la Comisión

ÍNDICE

Objetivos del proyecto	1
DISCUSIÓN EN GENERAL	
Sesión 5-4-2017	
Intervenciones Senadoras Goic y Muñoz	5
Audiencias	
-Sesión 12-4-2017 Corporación Comunidad Mujer	6
-Sesión 3-5-2017	
CUT	11
Instituto Libertad y Desarrollo	14
Fundación Jaime Guzmán	22
-Sesión 10-5-2017 Analistas de la Biblioteca del Congreso Nacional	25
-Sesión 7-junio-2017	
Presidente de la CPC, señor Alfredo Moreno	32
Biblioteca del Congreso Nacional	36
VOTACIÓN EN GENERAL	39
Texto que la Comisión propone aprobar en general	39