

PROYECTO DE LEY QUE MODIFICA EL CÓDIGO DEL TRABAJO RESGUARDANDO EL DERECHO A LA IGUALDAD EN LAS REMUNERACIONES.
BOLETÍN Nº 4.356-13

TEXTOS LEGALES VIGENTES	TEXTO APROBADO POR LA H. CÁMARA DE DIPUTADOS Y APROBADO EN GENERAL POR LA COMISIÓN DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL
CÓDIGO DEL TRABAJO Artículo 2º. Reconócese la función social que cumple el trabajo y la libertad de las personas para contratar y dedicar su esfuerzo a la labor lícita que elijan. Las relaciones laborales deberán siempre fundarse en un trato compatible con la dignidad de la persona. Es contrario a ella, entre otras conductas, el acoso sexual, entendiéndose por tal el que una persona realice en forma indebida, por cualquier medio, requerimientos de carácter sexual, no consentidos por quien los recibe y que amenacen o perjudiquen su situación laboral o sus oportunidades en el empleo. Son contrarios a los principios de las leyes laborales los actos de discriminación. Los actos de discriminación son 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 el empleo y la ocupación. Con todo, las distinciones, exclusiones o preferencias basadas en las calificaciones exigidas para un empleo determinado no serán consideradas discriminación. Por lo anterior y sin perjuicio de otras disposiciones de este Código, son actos de discriminación las ofertas de trabajo efectuadas por un empleador, directamente o a través de terceros y por cualquier medio, que señalen como un requisito para postular a ellas cualquiera de las condiciones referidas en el inciso cuarto.	PROYECTO DE LEY: "Artículo 1º.- Introdúcense las siguientes enmiendas en el Código del Trabajo: 1. Modifícase el artículo 2º, en el siguiente sentido: a) Agrégase en el inciso cuarto, la siguiente oración, pasando su punto aparte (.) a ser seguido (.): "Son actos de discriminación las diferencias en las remuneraciones en trabajos de igual valor basadas en criterios distintos de las características y naturaleza del trabajo que se realiza." b) Intercálase en el inciso quinto, entre los términos "calificaciones" y "exigidas", la expresión ", capacidades e idoneidad".

TEXTOS LEGALES VIGENTES	TEXTO APROBADO POR LA H. CÁMARA DE DIPUTADOS Y APROBADO EN GENERAL POR LA COMISIÓN DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL
Ningún empleador podrá condicionar la contratación de trabajadores a la ausencia de obligaciones de carácter económico, financiero, bancario o comercial que, conforme a la ley, puedan ser comunicadas por los responsables de registros o bancos de datos personales; ni exigir para dicho fin declaración ni certificado alguno. Exceptúanse solamente los trabajadores que tengan poder para representar al empleador, tales como gerentes, subgerentes, agentes o apoderados, siempre que, en todos estos casos, estén dotados, a lo menos, de facultades generales de administración; y los trabajadores que tengan a su cargo la recaudación, administración o custodia de fondos o valores de cualquier naturaleza. Lo dispuesto en los incisos tercero y cuarto de este artículo y las obligaciones que de ellos emanan para los empleadores, se entenderán incorporadas en los contratos de trabajo que se celebren. Corresponde al Estado amparar al trabajador en su derecho a elegir libremente su trabajo y velar por el cumplimiento de las normas que regulan la prestación de los servicios.	
	2. Agrégase el siguiente artículo 62 bis, nuevo: “Artículo 62 bis.- En materia de remuneraciones el empleador deberá velar por el cumplimiento del principio de igualdad entre el trabajo masculino y femenino por un servicio de igual valor.”.
Artículo 154. El reglamento interno deberá contener, a lo menos, las siguientes disposiciones: 1.- las horas en que empieza y termina el trabajo y las de cada turno, si aquél se efectúa por equipos; 2.- los descansos; 3.- los diversos tipos de remuneraciones;	3. Modifícase el artículo 154, en la forma que se señala:

TEXTOS LEGALES VIGENTES	TEXTO APROBADO POR LA H. CÁMARA DE DIPUTADOS Y APROBADO EN GENERAL POR LA COMISIÓN DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL
4.- el lugar, día y hora de pago; 5.- las obligaciones y prohibiciones a que estén sujetos los trabajadores; 6.- la designación de los cargos ejecutivos o dependientes del establecimiento ante quienes los trabajadores deban plantear sus peticiones, reclamos, consultas y sugerencias; 7.- las normas especiales pertinentes a las diversas clases de faenas, de acuerdo con la edad y sexo de los trabajadores; 8.- la forma de comprobación del cumplimiento de las leyes de previsión, de servicio militar obligatorio, de cédula de identidad y, en el caso de menores, de haberse cumplido la obligación escolar; 9.- las normas e instrucciones de prevención, higiene y seguridad que deban observarse en la empresa o establecimiento; 10.- las sanciones que podrán aplicarse por infracción a las obligaciones que señale este reglamento, las que sólo podrán consistir en amonestación verbal o escrita y multa de hasta el veinticinco por ciento de la remuneración diaria; 11.- el procedimiento a que se someterá la aplicación de las sanciones referidas en el número anterior, y 12.- El procedimiento al que se someterán y las medidas de resguardo y sanciones que se aplicarán en caso de denuncias por acoso sexual. En el caso de las denuncias sobre acoso sexual, el empleador que, ante una denuncia del trabajador afectado, cumpla íntegramente con el procedimiento establecido en el Título IV del Libro II, no estará afecto al aumento señalado en la letra c) del inciso primero del artículo 168.	a. Agrégase en el número 6., a continuación del punto y coma (;), el siguiente párrafo: “en el caso de empresas de cincuenta trabajadores o más, un registro que consigne los diversos cargos o funciones de la empresa y sus características técnicas esenciales, como la descripción general del cargo y las condiciones o habilidades profesionales inherentes a él;”. b. Reemplázanse en el número 11., la conjunción “y” y la coma (,) que la precede por un punto y coma (;) y en el número 12., el punto final (.) por la conjunción “y” precedida de una coma (,).

TEXTOS LEGALES VIGENTES	TEXTO APROBADO POR LA H. CÁMARA DE DIPUTADOS Y APROBADO EN GENERAL POR LA COMISIÓN DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL
Las obligaciones y prohibiciones a que hace referencia el número 5 de este artículo, y, en general, toda medida de control, sólo podrán efectuarse por medios idóneos y concordantes con la naturaleza de la relación laboral y, en todo caso, su aplicación deberá ser general, garantizándose la impersonalidad de la medida, para respetar la dignidad del trabajador.	c. Incorpórase el siguiente número 13, nuevo: “13.- el procedimiento a que se someterán los reclamos que se deduzcan por infracción al artículo 62 bis. En todo caso, el reclamo y la respuesta del empleador deberán constar por escrito; ésta última deberá ser fundada y entregada dentro de un plazo no mayor a treinta días de efectuado el reclamo por parte del trabajador.”.
Artículo 511. Facúltase al Director del Trabajo, en los casos en que el afectado no haya reclamado de conformidad con el artículo 474 de este Código, para dejar sin efecto o rebajar, en su caso, las multas administrativas impuestas por funcionarios de su dependencia y renunciar o desistirse de la acción ejecutiva para su cobro siempre que concurra alguna de las circunstancias siguientes: 1) Que se acredite fehacientemente haber dado íntegro cumplimiento a las disposiciones legales, convencionales o arbitrales cuya infracción motivó la sanción; 2) Que aparezca de manifiesto que se ha incurrido en un error de hecho al imponerse la multa. Si dentro de quince días de notificada la multa, el empleador corrigiere la infracción a satisfacción de la Dirección del Trabajo, el monto de la multa se rebajará en un cincuenta por ciento, sin perjuicio del derecho de solicitar una reconsideración por el monto total de la multa, a la misma Dirección.	4. Agrégase, en el artículo 511, el siguiente inciso final: “Los empleadores que no presenten diferencias arbitrarias de remuneraciones entre trabajadores que desempeñen cargos y responsabilidades similares, podrán solicitar la rebaja del 10% de las multas adicionalmente a lo que se resuelva por aplicación de los incisos precedentes, en tanto las multas cursadas no se funden en prácticas antisindicales o infracción a los derechos fundamentales.”.

TEXTOS LEGALES VIGENTES	TEXTO APROBADO POR LA H. CÁMARA DE DIPUTADOS Y APROBADO EN GENERAL POR LA COMISIÓN DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL
LEY N° 18.834 ESTATUTO ADMINISTRATIVO Artículo 9°.- Los empleos a contrata durarán, como máximo, sólo hasta el 31 de diciembre de cada año y los empleados que los sirvan expirarán en sus funciones en esa fecha, por el solo ministerio de la ley, salvo que hubiere sido propuesta la prórroga con treinta días de anticipación a lo menos. El número de funcionarios a contrata de una institución no podrá exceder de una cantidad equivalente al veinte por ciento del total de los cargos de la planta de personal de ésta. Podrán existir empleos a contrata por jornada parcial y, en tal caso, la correspondiente remuneración será proporcional a dicha jornada. Los grados de las escalas de remuneraciones que se asignen a los empleos a contrata no podrán exceder el tope máximo que se contempla para el personal de las plantas de Profesionales, de Técnicos, de Administrativos y de Auxiliares en el respectivo órgano o servicio, según sea la función que se encomiende. En aquellos órganos o servicios en que no existan algunas de las plantas mencionadas, los empleos a contrata no podrán tener un grado superior al máximo asignado a la planta respectiva, en los otros órganos o servicios regidos por la misma escala de sueldos.	Artículo 2°.- Intercálase, en el artículo 9°, de la ley N° 18.834, que contiene el Estatuto Administrativo, cuyo texto refundido, coordinado y sistematizado fue fijado en el decreto con fuerza de ley N° 29, de 2005, del Ministerio de Hacienda, el siguiente inciso segundo: "En la valoración y retribución del trabajo deberá velarse por el cumplimiento del principio de igualdad entre el trabajo masculino y femenino por un servicio de igual valor."
	Disposiciones transitorias
	Artículo primero.- Las denuncias sobre discriminación en materia de remuneraciones, se sustanciarán en conformidad al procedimiento establecido en el párrafo sexto del capítulo II del título primero del Libro V del Código del Trabajo, en tanto dichas normas entren en plena vigencia.
	Artículo segundo.- Las obligaciones que esta ley impone al empleador comenzarán a regir noventa días después de su publicación en el Diario Oficial."

