

## PRINCIPIO DE IGUALDAD DE REMUNERACIONES POR IGUAL FUNCIÓN O TRABAJO

MODIFICA EL CÓDIGO DEL TRABAJO INCORPORANDO NUEVAS ACCIONES EN RESGUARDO DEL DERECHO A LA IGUALDAD EN LAS REMUNERACIONES.

### ANTECEDENTES NORMATIVOS

Nuestro ordenamiento jurídico laboral contempla el principio de igualdad de remuneraciones entre hombres y mujeres, cuyo reconocimiento en el derecho comparado es de larga data<sup>1</sup>. En contraste, Chile recogió esta máxima hace menos de 20 años, a propósito de la moción de 19 de julio de 2006, de la H. Diputada, señora Alejandra Sepúlveda y de los H. Diputados, señores Pedro Araya, Gabriel Ascencio, Eduardo Díaz, Jaime Mulet, Sergio Ojeda, Carlos Olivares, Jorge Sabag, Mario Venegas y Patricio Walker, cuyo proyecto de ley propuso reconocerlo expresamente en el Código del Trabajo<sup>2</sup>.

Para entonces, la brecha salarial entre hombres y mujeres exhibía cifras categóricas<sup>3</sup>, que daban cuenta de un problema estructural en la actividad productiva del país, impactando negativamente en las familias, especialmente porque a la sujeción a condiciones laborales dispares le son inherentes discriminación, injusticia social, dependencia económica de las mujeres y obstaculiza la inserción al trabajo y el desarrollo personal, laboral y/o profesional de las afectadas.

Durante su tramitación constitucional, el proyecto fue aprobado por la Cámara de Diputados – actual Cámara de Diputadas y Diputados – tras pasar por la Comisión de Familia y la Comisión de Trabajo y Seguridad Social; el Senado lo aprobó con modificaciones, luego de su discusión en la Comisión de Trabajo y Seguridad Social; mientras que las modificaciones de la cámara revisora fueron aprobadas en origen el 20 de mayo de 2009. Así, con fecha 19 de junio de 2009, fue publicada la Ley N°20.348, que RESGUARDA EL DERECHO A LA IGUALDAD EN LAS REMUNERACIONES, introduciendo un nuevo artículo 62 bis al Código del Trabajo, del siguiente tenor:

<sup>1</sup> El principio de igualdad de remuneraciones entre hombres y mujeres fue reconocido por primera vez en el Tratado de Versalles, el 28 de junio de 1919. En 1940, estuvo consagrado en el preámbulo del Tratado que constituyó la OIT. De ahí en más, ha sido reiteradamente considerado en una serie de pactos y convenciones internacionales, tales como la Declaración Universal de los Derechos Humanos, de 1948; el Convenio N°100 de la OIT, de 29 de junio de 1951 o el Pacto de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, de 1966. Así también, consta en el artículo 141 del Tratado Constitutivo de la Comunidad Europea (TCE), cuyo inciso primero declara: “Cada Estado miembro garantizará la aplicación del principio de igualdad de retribución entre trabajadores y trabajadoras para un mismo trabajo o para un trabajo de igual valor”.

<sup>2</sup> Boletín 4356-13.

<sup>3</sup> Según la encuesta de remuneraciones y costos de la mano de obra del Instituto Nacional de Estadísticas (INE) al año 2001, la diferencia de remuneraciones entre hombres y mujeres alcanzaba al 31,1%, es decir, por cada \$ 1.000 que ganaba un hombre, una mujer ganaba \$ 689 por igual trabajo.



**"Artículo 62 bis.** *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.*

*Las denuncias que se realicen invocando el presente artículo, se sustanciarán en conformidad al Párrafo 6º del Capítulo II del Título I del Libro V de este Código, una vez que se encuentre concluido el procedimiento de reclamación previsto para estos efectos en el reglamento interno de la empresa."*

Como es de apreciar, la preceptiva reconoce expresamente el principio de igualdad de remuneraciones entre hombres y mujeres respecto de un mismo trabajo o función, excluyendo las diferencias no arbitrarias<sup>4</sup> que se funden en condiciones objetivas<sup>5</sup> e imponiendo al empleador la responsabilidad de su cumplimiento. A renglón seguido, otorga acción de reclamación a las trabajadoras que se consideren afectadas, conforme al procedimiento que establezca el reglamento interno de la empresa y acción recursiva denunciante ante la judicatura laboral, de acuerdo con las normas del procedimiento de Tutela Laboral.

Asimismo, con el objeto de armonizar las normas igualdad de remuneraciones entre hombres y mujeres y dar cuerpo a las acciones de reclamación y denuncia otorgadas en el nuevo artículo 62 bis, la Ley N°20.348 introdujo las siguientes modificaciones al Código del Trabajo:

- a) Dispuso la obligación a las grandes empresas de registrar en el reglamento interno los diversos cargos o funciones y sus características técnicas esenciales.
- b) Ordenó a los empleadores la incorporación en los reglamentos internos del procedimiento a que se someterán los reclamos que se deduzcan por infracción al artículo 62 bis.

---

<sup>4</sup> La propia norma enuncia, de manera no taxativa: "(...) *entre otras razones, en las capacidades, calificaciones, idoneidad, responsabilidad o productividad*".

<sup>5</sup> El Convenio N°111 de la OIT, sobre discriminación en el empleo y ocupación, de 25.06.1958, ratificado por Chile con fecha 20.09.1971, describe así la discriminación arbitraria laboral: "*cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación*".

A su vez, el artículo 2º del Código del Trabajo, en su texto actual, recoge y enriquece el concepto anterior, declarando en el inciso tercero que "*Son contrarios a los principios de las leyes laborales los actos de discriminación*" y, en el cuarto, precisando que: "*Los actos de discriminación son las distinciones, exclusiones o preferencias basadas en motivos de raza, color, sexo, género, maternidad, lactancia materna, amamantamiento, edad, estado civil, sindicación, religión, opinión política, nacionalidad, ascendencia nacional, situación socioeconómica, idioma, creencias, participación en organizaciones gremiales, orientación sexual, identidad de género, filiación, apariencia personal, enfermedad o discapacidad, origen social o cualquier otro motivo, que tengan por objeto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación*".

Igualmente, el inciso quinto del artículo 2º del Código del Trabajo asienta las diferencias no arbitrarias en términos muy similares: "*Con todo, las distinciones, exclusiones o preferencias basadas en las calificaciones exigidas para un empleo determinado no serán consideradas discriminación*".



- c) Estableció un beneficio de rebaja adicional de multa del 10% a los empleadores sancionados por la Dirección del Trabajo, a condición que no presenten diferencias arbitrarias de remuneraciones entre trabajadores que desempeñen cargos y responsabilidades similares, siempre que las multas correspondan a prácticas antisindicales o infracción a los derechos fundamentales.

Finalmente, la Ley N°20.348 hizo extensivos sus efectos a funcionarias y funcionarios del sector público, modificando el DFL N°29, del Ministerio de Hacienda, de 2005, que fijó el texto refundido, coordinado y sistematizado de la Ley N°18.834, Estatuto Administrativo, incorporando un nuevo inciso cuarto en el artículo 10, que reza: *"En los empleos a contrata la asignación a un grado será de acuerdo con la importancia de la función que se desempeñe y con la capacidad, calificación e idoneidad personal de quien sirva dicho cargo y, en consecuencia, les corresponderá el sueldo y demás remuneraciones de ese grado, excluyendo toda discriminación que pueda alterar el principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres"*.

## NUEVAS PROPUESTAS

La experiencia aparejada a la legislación en comento no ha estado exenta de críticas, especialmente por la debilidad de las acciones otorgadas. Es por ello que un nuevo proyecto de ley, de 25 de marzo de 2016, Boletín N°10.576-13, presentado por las H. Diputadas, señoras Karol Cariola (A) y Camila Vallejo y los H. Diputados, señores Sergio Aguiló, Lautaro Carmona, Hugo Gutiérrez, Daniel Núñez y Guillermo Teillier (QEPD), busca perfeccionar la normativa, con el objeto de dotarlas de mayor efectividad y herramientas para asegurar su cumplimiento.

Durante su tramitación, fueron refundidos en éste otros dos proyectos de ley. Uno, de 13 de junio de 2019, Boletín N°12.719-13, presentado por las H. Diputadas, señoras Karol Cariola, Ximena Ossandón (A) y Gael Yeomans y los H. Diputados, señores José Miguel Castro, Andrés Celis y Raúl Soto, cuyo objetivo es que las empresas informen una vez al año a la Dirección Nacional del Trabajo acerca del número de mujeres y hombres trabajadores por las respectivas jerarquías, cargos o funciones, así como las brechas salariales existentes en las mismas. El otro, de 30 de marzo de 2021, Boletín N°14.139-34, presentado por las H. Diputadas, señoras Marcela Hernando, Maite Orsini, Camila Rojas y Gael Yeomans (A), con el propósito de establecer una presunción objetiva de arbitrariedad, extender la titularidad de la acción a la organización sindical a que pertenezca la afectada y ampliar la sanción aplicable a los empleadores por inobservancia a la obligación legal de adecuar sus respectivos reglamentos internos.

El referido proyecto de ley se encuentra en el segundo trámite constitucional.



## PRESENTACIÓN DEL PROBLEMA

Pese a que la brecha persiste, podemos afirmar con toda certeza que las modificaciones que introdujo la Ley N°20.348 constituyeron un importante avance en términos de igualdad de género. Es así como, en 2001, la distancia estimada por el INE era del 31,1%, mientras que, en marzo de 2025, un informe de Laborum<sup>6</sup> indicó que la diferencia alcanzaba el 11,5%, lo que representa una tercera parte de la realidad de entonces.<sup>7</sup>

Sin embargo, la implementación de la acción de reclamación develó que la problemática abordada trascendía la agenda de género, puesto que las diferencias arbitrarias de remuneración no solo se suscitan entre hombres y mujeres, en perjuicio de estas últimas, sino también en perjuicio de aquellos, entre una mujer y otra y entre un hombre y otro. En otros términos, de cuatro inequidades posibles, nuestra legislación abarca y protege sólo una, con las deficiencias ya anotadas.

## FUNDAMENTACIÓN

En esencia, la injusticia que supone una retribución diferenciada por igual trabajo, respecto de un mismo empleador, no solamente comprende el desvalor de discriminación de género, sino un atentado a la propia dignidad humana. En su dimensión individual, la dignidad devela que todas las personas somos diferentes, únicas e irrepetibles, pero, en su dimensión colectiva, la dignidad nos empuja a reconocernos como iguales en la diversidad, conscientes del respeto recíproco que nos debemos al socializar.

De esta figura, saltamos al reconocimiento de un principio jurídico superior al que contiene actualmente nuestro ordenamiento jurídico laboral, cual es, la igualdad de remuneraciones por igual función, sin otras especificidades que la dignidad humana, en tanto inherente al fenómeno del trabajo.

El presente proyecto de ley pretende impulsar ese salto cualitativo, valorando de una legislación que nació en el contexto de la agenda de género, pero extendiendo sus efectos a todas las personas trabajadoras, como un genuino acto de justicia y bienestar general.

Al mismo tiempo, recoge la experiencia ganada en más de tres lustros desde su implementación, aportando con mayor certeza y dinamismo en el ejercicio de las acciones de denuncia y reclamación que se establecen, otorgando legitimación activa a las organizaciones sindicales como parte de su rol de

---

<sup>6</sup> MUNAR, Natalia. "Chile encabeza la brecha salarial de género en Latinoamérica con un 11,5% de diferencia". Artículo publicado en emol.com (El Mercurio, versión digital), Portal Pyme, el 10 de marzo de 2025. Disponible en: Emol.com - <https://www.emol.com/noticias/Economia/2025/03/10/1159920/brecha-salaria-chile.html>#:~:text=Esto%20significa%20que%2C%20en%20promedio,Panam%C3%A1%20(2%2C2%25).

<sup>7</sup> De todos modos, el mismo informe sitúa a Chile con la diferencia de género más alta de Latinoamérica, por sobre países como Argentina (10,9%), Perú (9,9%), Ecuador (6,9%) y Panamá (2,2%).



representación de las personas trabajadoras y precisando las excepciones a la discriminación arbitraria bajo un modelo de mecanismos objetivos y no discrecionales de valoración individual del trabajo, como antigüedad, experiencia, capacitación o profesionalización.

Asimismo, este proyecto busca ampliar la cobertura de empresas que cuenten con descriptores de cargos. Actualmente, solo las grandes empresas, aquellas que cuentan con 200 trabajadores o más, están obligadas a incorporar en sus reglamentos internos los descriptores de cargos, junto con los requisitos y condiciones técnicas para su desempeño, en circunstancias que, para la generalidad de los empleadores, no se trata de un ejercicio oneroso y que, al contrario, aporta externalidades positivas para la organización, tales como el mejoramiento del orden institucional, la simplificación de su estructura funcional o la reducción de costos en la confección estandarizada de contratos de trabajo. En lo que concierne a la presente iniciativa, se trata de una herramienta útil para dotar de contenido a la denominación de “*igual función o trabajo*”, como también para integrar en el procedimiento las excepciones objetivas que autoricen eventuales diferencias. Es por ello que se propone extender la obligación a las medianas empresas, aquellas que mantienen entre 50 y 199 trabajadores, sin perjuicio del otorgamiento de un plazo razonable para la adecuación de sus respectivos reglamentos internos, a través de un artículo transitorio que difiera su exigibilidad.

Finalmente, se reconocen expresamente en el procedimiento tutelar normado en el Párrafo 6° del Capítulo II del Título I del Libro V del Código del Trabajo, tanto el principio de igualdad de remuneraciones por igual función o trabajo, como algunas de las situaciones específicas de discriminación de que trata su implementación. Así, por ejemplo, la acción artículo 489, sobre vulneración de derechos fundamentales producida con ocasión del despido, en su actual redacción no queda clara su procedencia respecto al despido ejecutado en represalia por denuncia o reclamación del artículo 62 bis, resultando insuficiente la técnica de reenvío, por cuanto deja espacio a interpretaciones disímiles sobre sus alcances o la aplicación analógica por silencio de la ley. Desde luego, su incorporación expresa contribuye a dar coherencia y certeza en el ámbito procesal, cuya función es materializar el derecho sustantivo asentado por el legislador.

Por lo tanto, presento el siguiente proyecto de ley:

## PROYECTO DE LEY

**Artículo Primero.** Introdúzcanse las siguientes modificaciones al DFL N°1, de 31 de julio de 2002, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, que fija el texto refundido, coordinado y sistematizado del Código del Trabajo:

1. Intercálase un nuevo inciso quinto en el artículo 2° del Código del Trabajo, del siguiente tenor:



*“Reconócese el principio de igualdad de remuneraciones por igual función o trabajo”.*

2. Sustitúyase el inciso primero del artículo 62 bis del Código del Trabajo, por el siguiente:

*“El empleador deberá dar cumplimiento al principio de igualdad de remuneraciones por igual función o trabajo. No serán consideradas arbitrarias las diferencias de remuneración que se funden en razones objetivas, expresamente contenidas en el reglamento interno de la empresa, sea que se confeccione con arreglo a lo dispuesto en el artículo 153 del presente código, o bien, conforme al artículo 67 de la Ley N°16.744, tales como la antigüedad y experiencia, la certificación de cursos habilitantes, de capacitación, formación o profundización, la posesión de uno o más títulos técnicos, profesionales, diplomaturas, postítulos, especializaciones, grados y/o posgrados académicos, así como otras circunstancias acreditables que digan relación con la capacidad, calificación, idoneidad, responsabilidad o productividad de la persona trabajadora. Las diferencias así establecidas, deberán justificarse y respetar el principio de proporcionalidad”.*

3. Sustitúyase el inciso tercero del artículo 62 bis del Código del Trabajo, por el siguiente:

*“Las personas trabajadoras y/o las organizaciones sindicales podrán reclamar el cumplimiento del principio de igualdad de remuneraciones por igual función o trabajo ante sus respectivos empleadores, de conformidad con el procedimiento previsto para estos efectos en el reglamento interno de la empresa”.*

4. Agréguese un nuevo inciso final al artículo 62 bis del Código del Trabajo, del siguiente tenor:

*“Las denuncias que procedan por infracción a las disposiciones contenidas en este artículo y las cuestiones que se susciten a propósito de su cumplimiento, incluidas las decisiones que se adopten en la empresa como consecuencia del procedimiento interno, se sustanciarán en conformidad al Párrafo 6° del Capítulo II del Título I del Libro V de este Código”.*

5. Sustitúyase en el artículo 154 N°6 del Código del Trabajo, la palabra “doscientos”, por la voz “cincuenta”.

6. Agréguese un nuevo inciso segundo al artículo 154 bis del Código del Trabajo, del siguiente tenor:

*“Igualmente, el empleador que no se encuentre obligado a confeccionar el Reglamento Interno al que se refiere este Capítulo deberá incorporar al Reglamento descrito en el artículo 67 de la Ley N°16.744 el procedimiento a que se someterán los reclamos por infracción al artículo 62 bis del Código del Trabajo,*



*el que observará el principio de bilateralidad y considerará, como reglas mínimas, la escrituración del reclamo y sus fundamentos y un plazo máximo de treinta días para la respuesta del empleador, la que se otorgará por escrito y debidamente fundada”.*

7. Agréguese en el inciso segundo del artículo 156 del Código del Trabajo, luego de la palabra “*impreso*”, la expresión “*o electrónico*”.
8. Sustitúyase en el inciso segundo del artículo 485 del Código del Trabajo, la palabra “*sexto*” por “*séptimo*”.
9. Agréguese en el inciso tercero del artículo 485 del Código del Trabajo, luego de la palabra “*acciones*”, las palabras “*del reglamento interno, administrativas y/o*”.
10. Agréguese al final del inciso primero del artículo 489 del Código del Trabajo, luego del punto aparte, que pasará a ser punto seguido, la siguiente disposición:

*“Asimismo, si a causa o con ocasión de las represalias a que alude el inciso tercero del artículo 485 se produce el despido de la persona trabajadora, corresponderá exclusivamente a ésta la legitimación activa para ejercer la acción de tutela que regula este Párrafo”.*

11. Agréguese al final del inciso quinto del artículo 489 del Código del Trabajo, luego del punto aparte, que pasará a ser punto seguido, lo siguiente:

*“Si se declara que el despido ha sido un acto de represalia por denuncia o reclamación del artículo 62 bis del presente código, el juez de la causa podrá estimar que última remuneración mensual de la persona denunciante, corresponde a la que hubiere tenido derecho, de haber prosperado su pretensión”.*

**Artículo Segundo.** La presente ley entrará en vigencia a partir de su publicación en el Diario Oficial.

**Artículo Transitorio.** Sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo segundo de la presente ley, la obligación de adecuar los reglamentos internos será exigible a las medianas empresas a partir del primer día hábil del sexto mes posterior a su entrada en vigencia.

El inciso anterior será aplicable a los empleadores que, a la fecha de su publicación, hayan incorporado en sus reglamentos internos el principio de igualdad de remuneraciones entre hombres y mujeres, el procedimiento de reclamos por infracción al artículo 62 bis y el descriptor de cargos. En tanto no efectúen las adecuaciones o actualizaciones exigidas en la presente ley, se entenderá que dichas disposiciones reglamentarias continúan vigentes y comprenderán los alcances de la presente ley.



FIRMADO DIGITALMENTE:  
H.D. DANISA ASTUDILLO P.

FIRMADO DIGITALMENTE:  
H.D. EMILIA NUYADO A.

FIRMADO DIGITALMENTE:  
H.D. JAIME NARANJO O.

FIRMADO DIGITALMENTE:  
H.D. DANIEL MELO C.

FIRMADO DIGITALMENTE:  
H.D. JUAN SANTANA C.

FIRMADO DIGITALMENTE:  
H.D. TOMAS HIRSCH G.

FIRMADO DIGITALMENTE:  
H.D. ANDRÉS GIORDANO S.

