

SEGUNDO INFORME DE LA COMISIÓN DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL, recaído en el proyecto de ley, en segundo trámite constitucional, que modifica el Código del Trabajo, resguardando el derecho a la igualdad en las remuneraciones.

BOLETÍN N° 4.356-13

HONORABLE SENADO:

Vuestra Comisión de Trabajo y Previsión Social tiene el honor de presentaros su segundo informe respecto del proyecto de ley de la referencia, iniciado en una Moción de los Honorables Diputados señora Alejandra Sepúlveda Orbenes y señores Pedro Araya Guerrero, Gabriel Ascencio Mansilla, Eduardo Díaz Del Río, Jaime Mulet Martínez, Sergio Ojeda Uribe, Carlos Olivares Zepeda, Jorge Sabag Villalobos, Mario Venegas Cárdenas y Patricio Walker Prieto, con urgencia calificada de “suma”.

A una o más de las sesiones en que la Comisión consideró esta iniciativa de ley asistieron, además de sus miembros, la Ministra del Servicio Nacional de la Mujer (SERNAM), señora Laura Albornoz, la Ministra Subrogante de dicha entidad, señora Carmen Andrade, el Jefe de Gabinete de la señora Ministra, señor Patricio Reinoso, y el Jefe del Departamento de Reformas Legales, señor Marco Rendón.

Asimismo, concurrieron la Ministra del Trabajo y Previsión Social, señora Claudia Serrano, acompañada por el asesor legislativo, señor Francisco Del Río.

- - -

Cabe consignar que la Confederación de la Producción y del Comercio (CPC) hizo llegar a la Comisión una minuta con las observaciones de esa entidad respecto del proyecto de ley en estudio. Dicho documento fue debidamente considerado por los miembros de la Comisión y se contiene en un Anexo único que se adjunta al original de este informe, copia del cual queda a disposición de los señores Senadores en la Secretaría de la Comisión.

Asimismo, se hace presente que en esta iniciativa de ley, por acuerdo de los Comités adoptado en su oportunidad, se reabrió el plazo para presentar indicaciones directamente en la Secretaría de la Comisión, lapso en el cual el Ejecutivo y el Honorable Senador señor Allamand formularon las indicaciones que más adelante se consignan. Ahora bien, con el objeto de no variar la numeración que ya tenían las indicaciones contenidas en el Boletín correspondiente, se ha procedido a asignar a las

nuevas indicaciones una numeración que las intercala en el orden correlativo del articulado del proyecto.

- - -

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

- 1.- Artículos que no fueron objeto de indicaciones ni modificaciones: ninguno.
- 2.- Indicaciones aprobadas sin modificaciones: número 6 en su primera parte.
- 3.- Indicaciones aprobadas con modificaciones: números 1 bis, 4, 4 bis, 4 ter, 6 en su segunda parte, 6 bis en su segunda parte, 9 bis, 13 bis y 14.
- 4.- Indicaciones rechazadas: número 6 bis en su primera parte.
- 5.- Indicaciones retiradas: números 1, 2, 3, 5, 7, 8, 9, 10, 11, 12 y 13.
- 6.- Indicaciones declaradas inadmisibles: ninguna.

- - -

DISCUSIÓN EN PARTICULAR

A continuación, se efectúa una relación de las indicaciones presentadas al texto aprobado en general por el Honorable Senado -que se transcribe-, y de los acuerdos adoptados a su respecto por vuestra Comisión de Trabajo y Previsión Social.

Artículo 1º

Mediante cuatro numerales introduce diversas modificaciones al Código del Trabajo.

Número 1

Modifica los incisos cuarto y quinto del artículo 2º del Código del Trabajo. Su texto es el siguiente:

“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”.”.

El artículo 2º del citado Código -sobre el cual incide el numeral 1 en estudio-, establece textualmente:

“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.

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.”.

La indicación número 1, de los Honorables Senadores señores Allamand y Pérez Varela, es para reemplazar la letra a), por la siguiente:

a) Agrégase en el inciso cuarto, la siguiente oración, pasando su punto aparte (.) a ser seguido (.):

“Igualmente, se considerarán actos de discriminación para efectos de este Código, las diferencias arbitrarias e injustificadas en las remuneraciones de trabajadores de una misma empresa.”.

El señor Jefe del Departamento de Reformas Legales del Servicio Nacional de la Mujer (SERNAM) expresó que el Ejecutivo, si bien comparte la propuesta de la indicación en estudio, estima que la frase “arbitrarias e injustificadas” no resulta del todo apropiada, toda vez que, al imponer dos requisitos copulativos, podría interpretarse que una diferencia, no obstante ser arbitraria, podría estar justificada, con lo cual sería factible dar lugar a una discriminación de género. En consecuencia, el Ejecutivo propone reemplazar dicha expresión por “arbitrarias o injustificadas”, de modo tal que las diferencias, tanto en uno como en otro caso, sean improcedentes. Es decir, se trata de que ambas exigencias, en lugar de ser copulativas, sean alternativas.

El Honorable Senador señor Letelier advirtió que la norma propuesta por la indicación involucra un cambio de orientación en el proyecto de ley, toda vez que, conforme a lo manifestado durante la discusión en general, la iniciativa apuntaría a consagrar tanto el principio de igual remuneración por un mismo trabajo, como el de igual remuneración por un trabajo de igual valor. Enfatizó que se trata de conceptos distintos y ambos quedarían bajo el resguardo de la nueva normativa. Sin embargo, añadió, de acuerdo a la indicación en comento, el proyecto sólo establecería la igualdad de remuneraciones ante trabajos iguales, excluyendo aquéllos que podrían ser considerados similares o de igual valor. Consultó al Ejecutivo el fundamento de dicho cambio, toda vez que implicaría desistirse del espíritu original de la iniciativa.

El señor Jefe del Departamento de Reformas Legales del SERNAM recordó que durante la discusión en general, la noción de trabajo de igual valor fue tema de debate por cuanto no parecía tan claro el significado y alcance de dicho concepto, lo que, a la postre, podría generar dudas interpretativas. Añadió que, recogiendo precisamente dicha inquietud, el Ejecutivo analizó nuevamente la materia, teniendo a la vista tanto lo

dispuesto en el derecho comparado como en los estudios y en la normativa de la Organización Internacional del Trabajo, tras lo cual fue posible concluir que, en lugar de referirse al trabajo de igual valor -que es un concepto que involucra una cierta labor de interpretación, con toda la subjetividad que ello implica-, una alternativa viable sería consagrar en el artículo 2º del Código del Trabajo la prohibición genérica de contemplar diferencias arbitrarias o injustificadas en las remuneraciones de los trabajadores, y posteriormente, en el artículo 62 bis que se propone incorporar a dicho Código -según se verá más adelante-, establecer en específico, dentro del Capítulo VI -referido a la Protección a las Remuneraciones-, el principio de igual remuneración entre hombres y mujeres por un mismo trabajo. En consecuencia, apuntó, más que un cambio de orientación del proyecto, se trata de reorganizar la propuesta al tenor de las inquietudes manifestadas durante su estudio en general.

El Honorable Senador señor Allamand apuntó que efectivamente los conceptos “mismo trabajo” y “trabajo de igual valor” son nociones diferentes. Para ejemplificarlo, se refirió a las faenas forestales y señaló que un trabajo igual es el que despeñan dos personas cortando árboles, en tanto que cavar una zanja podría considerarse como un trabajo de igual valor al anterior. Sin embargo, para esto último, debe mediar un proceso de calificación en que se determine que un trabajo tiene el mismo valor que otro, aunque no sean iguales.

El Honorable Senador señor Letelier agregó que un ejemplo más ilustrativo aún podría darse en el caso de la educación, ya que el trabajo desempeñado por una educadora de párvulos no es igualmente remunerado que el de un profesor de educación básica, en circunstancias que ambos requieren para su ejecución un título profesional y están vinculados al desarrollo de un proceso educativo con niños.

El Honorable Senador señor Allamand acotó que la misma situación podría verificarse entre profesores universitarios de pre y post grado, ya que en ambos casos su desempeño se vincula a la formación profesional, no obstante lo cual, no reciben la misma remuneración.

La señora Ministra del Servicio Nacional de la Mujer señaló que, tras el debate en general, el proyecto ha sido revisado en conjunto con el Ministerio del Trabajo y Previsión Social, y haciéndose cargo de las aprensiones expresadas en dicho debate en torno al concepto de trabajo de igual valor, se analizó la posibilidad de introducir en el artículo 2º del Código del Trabajo una disposición genérica que considere como actos de discriminación las diferencias arbitrarias o injustificadas, y luego establecer un principio específico de igualdad remuneracional entre hombres y mujeres, consagrándolo en el artículo 62 bis que se incorpora al Código laboral. Con esta solución se pretende evitar los problemas de interpretación a que podría dar lugar la noción de trabajo de igual valor.

El Honorable Senador señor Letelier planteó su inquietud en cuanto a si la nueva redacción propuesta por la indicación en comento, es suficiente para los efectos pretendidos, en cuanto señala que se considerarán actos de discriminación “las diferencias arbitrarias e

injustificadas en las remuneraciones de trabajadores de una misma empresa”.

El Honorable Senador señor Pérez Varela subrayó la complejidad que reviste este tema. Recordó que durante la discusión en general del proyecto, el Honorable Senador señor Pizarro ejemplificó con el caso de una empresa de transportes donde las diferentes gerencias, a pesar de cumplir sus funciones respecto de áreas diversas -como la de despacho y distribución-, pueden tener un mismo valor para la empresa y, sin embargo, registrar una diferencia remuneracional según si dichas jefaturas están a cargo de un hombre o de una mujer. Por consiguiente, concluyó, es preciso tener especial cuidado en lo que respecta a la asignación del valor al trabajo desempeñado, a fin de no generar distorsiones que, a la postre, alteren el sentido de la norma.

Posteriormente, abierto un nuevo plazo de indicaciones, el Ejecutivo presentó **la indicación individualizada como 1 bis**, para sustituir la letra a) en estudio, por la siguiente:

“a) Agrégase en el inciso cuarto, la siguiente oración, pasando el punto aparte a ser punto seguido:

“Igualmente, se considerarán actos de discriminación para efectos de este Código, las diferencias arbitrarias en las remuneraciones de trabajadores de una misma empresa.”.”.

La Comisión compartió la redacción propuesta por la indicación del Ejecutivo, dejando constancia en la historia fidedigna del establecimiento de la ley, que el concepto “arbitrarias” también comprende las conductas injustificadas que generan discriminación en las remuneraciones. En razón de lo anterior, coincidió con que, para los efectos pretendidos, basta mencionar en la ley las “diferencias arbitrarias”, eliminando la expresión “e injustificadas”, propuesta por la indicación número 1.

- En atención a lo señalado, el Honorable Senador señor Allamand retiró la indicación número 1, en su calidad de coautor de la misma.

- Por su parte, la indicación número 1 bis fue aprobada, sin enmiendas, por la unanimidad de los miembros presentes de la Comisión, Honorables Senadores señora Matthei y señores Allamand, Muñoz Aburto y Pizarro.

En la última sesión, tras la aprobación del texto que fuera propuesto para el artículo 62 bis, nuevo, contemplado en el numeral 2 del artículo 1º del proyecto de ley, la Comisión analizó la pertinencia de las normas consideradas en las letras a) y b) del número 1 de dicho artículo 1º.

Para tales efectos, la Comisión, por la unanimidad de sus miembros presentes, Honorables Senadores señores Allamand,

Muñoz Aburto, Pérez Varela y Pizarro, reabrió el debate en torno a la letra a) mencionada y a la indicación número 1 bis presentada a su respecto.

Sobre el particular, el Honorable Senador señor Allamand señaló que la norma propuesta por esta letra a), no sería lo suficientemente clara para consagrar el principio de igualdad remuneracional entre hombres y mujeres, dados los términos amplios en que se encuentra redactada, en cuanto establece que igualmente se considerarán actos de discriminación las diferencias arbitrarias en las remuneraciones de los “trabajadores” de una misma empresa. Apuntó que, para que dicha norma sea coincidente con el referido principio, debería contemplar como tales actos de discriminación, las diferencias arbitrarias en las remuneraciones entre los hombres y las mujeres que presten servicios en una misma empresa. Ello, anotó, reafirmaría el espíritu que inspira el artículo 62 bis aprobado.

El señor Jefe del Departamento de Reformas Legales del SERNAM advirtió que una redacción tan acotada como la señalada, podría generar una distorsión de las normas, toda vez que podría interpretarse equivocadamente que la única discriminación arbitraria que pudieran experimentar las remuneraciones dicen relación con el género, lo cual obviamente no sólo no correspondería a la realidad, sino que tampoco se condice con el verdadero sentido y alcance de esta nueva regulación sobre la materia. Bajo esa perspectiva, apuntó, podría ser innecesaria la modificación al inciso cuarto del artículo 2º del Código del Trabajo, por cuanto los objetivos de la presente iniciativa legal resultan satisfechos con el artículo 62 bis incorporado al Código laboral.

La señora Ministra del SERNAM subrayó que con el texto aprobado para el señalado artículo 62 bis, nuevo, quedarían a cubierto las modificaciones consideradas por las letras a) y b) del número 1 del artículo 1º aprobado en general, razón por la cual estas dos disposiciones no parecerían ya necesarias, concentrando en aquella norma toda la fuerza regulatoria sobre esta materia.

- Conforme a lo anterior, la Comisión, por la unanimidad de sus miembros presentes, Honorables Senadores señores Allamand, Muñoz Aburto, Pérez Varela y Pizarro, aprobó la indicación número 1 bis, con modificaciones, para eliminar la letra a) del número 1 del artículo 1º del proyecto de ley.

En cuanto a la letra b) del mismo numeral 1, la Comisión coincidió en que esta norma tampoco ya sería necesaria, porque la modificación que este literal incorporaría al inciso quinto del artículo 2º del Código del Trabajo, también quedaría comprendida en el texto del artículo 62 bis, nuevo, aprobado. En consecuencia, tal como en el caso anterior, al suprimir esta letra b), se concentraría el tratamiento de la materia entre las normas sobre protección de las remuneraciones, en los términos del artículo 62 bis, el cual resulta suficiente para estos efectos.

- Por consiguiente, la Comisión, por la unanimidad de sus miembros, Honorables Senadores señores

Allamand, Letelier, Muñoz Aburto, Pérez Varela y Pizarro, acordó la supresión de la letra b) del numeral 1 del artículo 1º del proyecto de ley.

- Consecuencialmente, el citado número 1 del artículo 1º de la iniciativa legal, resultó eliminado, tras la supresión de los dos literales que lo componían.

Número 2

Dispone textualmente lo siguiente:

“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.”.

Fueron presentadas tres indicaciones al numeral 2 en análisis.

La indicación número 2, de los Honorables Senadores señores Allamand y Pérez Varela, para suprimirlo.

La indicación número 3, de los mismos señores Senadores, para sustituirlo, por el que sigue:

“Artículo 62 bis.- En materia de remuneraciones el empleador deberá dar cumplimiento al principio de igualdad entre trabajo masculino y femenino por un servicio que él determine como de igual productividad.”.

La indicación número 4, también de los mismos señores Senadores, para reemplazarlo por el siguiente:

“Artículo 62 bis.- El empleador deberá velar especialmente por la igualdad de las remuneraciones entre hombres y mujeres, en los términos establecidos en el inciso cuarto del artículo 2º de este Código.”.

El señor Jefe del Departamento de Reformas Legales del SERNAM manifestó que el Ejecutivo coincide con la indicación número 3, sólo en cuanto establece que el empleador tiene que dar cumplimiento al principio de igualdad de remuneraciones entre hombres y mujeres por un mismo trabajo. Sin perjuicio de lo anterior, presentó su propia propuesta de redacción para el artículo 62 bis que se incorpora, conforme al siguiente tenor:

“Artículo 62 bis.- El empleador deberá dar cumplimiento al principio de igual remuneración entre hombres y mujeres por un mismo trabajo.”.

Reiteró que con esta norma se consagraría en el Código del Trabajo, específicamente dentro del Capítulo sobre Protección a las Remuneraciones, el principio de igualdad remuneracional entre hombres y mujeres, en directa correlación con la prohibición genérica de discriminación en esta materia contemplada en el artículo 2º del mismo Código.

Explicó que el texto aprobado en general para este artículo, establece el deber del empleador de velar por el cumplimiento del principio de igualdad entre el trabajo masculino y femenino por un servicio de igual valor. Lo anterior, en concordancia con la modificación contemplada respecto del artículo 2º del Código laboral, en cuanto también considera el concepto de trabajo de igual valor. Sin embargo, añadió, revisada la materia, fue posible concluir que hacer mención al trabajo masculino y femenino genera una naturalización de las funciones, pudiendo entenderse que existen labores únicamente masculinas y otras exclusivamente femeninas, y que el proyecto se refiere a esos trabajos para que respondan a condiciones de igualdad remuneracional. Sin embargo, aclaró, esta iniciativa legal no se orienta a la valoración de trabajos distintos como femeninos y masculinos, sino que está referida a trabajos iguales a fin que, cuando sean cumplidos por hombres o mujeres, no adolezcan de diferencias remuneracionales en razón de género. Por lo tanto, la diferenciación entre masculino y femenino no debe decir relación con el trabajo, sino con la remuneración que se percibe.

Enseguida, el representante del Ejecutivo objetó la propuesta de la indicación número 3, en cuanto considera la igualdad remuneracional entre hombres y mujeres por un servicio que el empleador determine como de igual productividad. Sobre el particular, explicó que el concepto de productividad a que hace referencia la norma, presenta un inconveniente que, a la postre, podría transformarlo en un criterio que resulte estrecho para los efectos pretendidos.

Precisó que, bien podría darse el caso de un trabajo que tenga la misma productividad que otro, pero que las condiciones en que ambos se desarrollan sean completamente distintas, ya sea, por ejemplo, en razón de la maquinaria empleada, las condiciones ambientales o la infraestructura disponible, con lo cual sería dable esperar que aquellos servicios que se prestan en mejores condiciones generen finalmente una mayor productividad y, por tanto, resulten mejor remunerados. Ello significa que, junto al concepto de productividad, es necesario considerar una serie de otros factores que inciden finalmente en la valoración del trabajo.

El Honorable Senador señor Letelier señaló que la premisa mínima consiste en establecer la noción de igual remuneración por igual trabajo. En una visión más amplia, puede contemplarse la igualdad de remuneraciones entre hombres y mujeres por un trabajo similar y, en un nivel más integral aún, puede considerarse la igualdad remuneracional por un trabajo de igual valor o productividad. Ello es lo que ha sucedido en países tales como Canadá, donde la igualdad de remuneraciones se vincula al trabajo de un mismo valor. Sería importante, agregó, analizar las diversas

alternativas posibles para regular la materia, partiendo de la premisa más básica de igual remuneración por igual trabajo.

En ese orden de ideas, añadió, es necesario considerar que en la actualidad los trabajadores, por lo general, cumplen una multiplicidad de funciones, y así por ejemplo, la cajera de un supermercado a veces también cumple labores de aseo y orden según el turno que le corresponda ejecutar. Asimismo, podría tratarse de trabajos parecidos, como el corte de árboles, uno realizado en terreno plano y el otro en un cerro. En tales casos, la noción de trabajos similares podría resultar más apropiada que la de igual trabajo, ya que esta última podría generar una rigidez innecesaria en la ley. También podría tratarse de labores que son distintas, en cuyo caso podría ser más adecuado el concepto de trabajo de igual valor.

El Honorable Senador señor Allamand apuntó que, en todo caso, se trata de comparar la ejecución de funciones entre hombres y mujeres, porque es ahí donde no debería haber desigualdad remuneratoria.

La señora Ministra del Servicio Nacional de la Mujer subrayó que, según han constatado los estudios efectuados, las brechas remuneracionales más profundas entre hombres y mujeres se registran a mayor nivel de estudios, y así por ejemplo, en los cargos gerenciales las mujeres perciben una remuneración menor que la de los hombres, aún tratándose de una misma jefatura. Del mismo modo, esta diferencia se observa a nivel de operarios y, en general, en aquellos oficios donde se requiere una mayor fuerza física, como en las labores de extracción minera, donde se valora más la condición masculina. En todos los casos señalados, se manifiesta una brecha remuneracional entre hombre y mujer, ya sea porque a ésta no le son asignadas ciertas funciones o porque, a la inversa, se le vincula sólo a determinadas labores. Así sucede, por ejemplo, con la gerencia de recursos humanos, la cual normalmente está a cargo de una mujer, quien recibe una remuneración menor que las de sus pares directivos al interior de la empresa. Se trata, sin duda, de un problema de tipo cultural que debemos superar, y en esa orientación, el proyecto en estudio nos enfrenta a un nuevo concepto que se incorporará al Código del Trabajo en esta materia.

En cuanto al trabajo de igual valor expresó que es necesario ponderar sus alcances, a fin de ser lo más precisos posibles y generar un avance en este tema.

El Honorable Senador señor Allamand añadió que al interior de las propias empresas la valoración de las distintas gerencias que la componen puede variar con el transcurso del tiempo, según sea la situación económica por la que atraviesa. Por ejemplo, acotó, en épocas de crisis, puede ser más relevante la gerencia de recursos humanos, para hacer frente a la desestabilización del empleo; en cambio, en tiempos de bonanza económica, puede ser de mayor valor el trabajo de la gerencia de ventas, porque es la encargada de expandir y hacer crecer la empresa.

El señor asesor legislativo del Ministerio del Trabajo y Previsión Social señaló que una alternativa podría ser incorporar

en el texto legal la posibilidad de que el juez pueda recurrir a ciertos criterios o elementos objetivos que permitan esclarecer si los trabajos son iguales, similares o de igual valor.

Con posterioridad, abierto un nuevo plazo de indicaciones, fueron presentadas dos nuevas indicaciones a este artículo.

La indicación número 4 bis, de S.E. la señora Presidenta de la República, para reemplazar el numeral 2 en análisis, por el siguiente:

“2. Agrégase el siguiente artículo 62 bis, nuevo:

“Artículo 62 bis.- El empleador deberá dar cumplimiento al principio de igualdad de remuneraciones entre hombres y mujeres que presten un mismo trabajo.”.

La indicación número 4 ter, del Honorable Senador señor Allamand, para sustituir el numeral 2, por el siguiente:

“2. Agrégase el siguiente artículo 62 bis, nuevo:

“Artículo 62 bis.- El empleador deberá velar especialmente por la igualdad de remuneraciones entre hombres y mujeres, en los términos establecidos en el inciso cuarto del Artículo Segundo de este Código.

Para todos los efectos, las diferencias en las remuneraciones que se funden, entre otras cosas, en calificaciones, capacidades, responsabilidad, productividad e idoneidad para un cargo, no serán consideradas discriminación arbitraria.”.

El Honorable Senador señor Allamand señaló que las propuestas formuladas por las diversas indicaciones para esta disposición, revelan una diferencia conceptual de envergadura en esta materia, toda vez que no es lo mismo establecer el principio de igualdad de remuneraciones entre hombres y mujeres con motivo de la ejecución de un mismo trabajo, que consagrar dicho principio por la realización de trabajos de un mismo valor o productividad. Se trata, enfatizó, de nociones distintas. Apuntó que el concepto de “mismo trabajo” podría llevar a la conclusión, por ejemplo, de que el sueldo de los futbolistas debería ser para todos igual, porque todos hacen lo mismo.

El señor asesor legislativo del Ministerio del Trabajo y Previsión Social explicó que la indicación del Ejecutivo se fundamenta en la inquietud manifestada durante la discusión en general de este proyecto de ley, en cuanto a que la referencia a los “servicios de igual valor” vinculado al tema de la productividad, revestiría una gran complejidad, particularmente en el caso de las pequeñas y medianas empresas, atendida la estructura de su organización productiva. En consecuencia, añadió, la nueva redacción propuesta por el Ejecutivo pretende que los trabajadores que cumplen un mismo trabajo, accedan a una misma remuneración y,

consecuencialmente, tengan una instancia de reclamación ante la constatación de diferencias remuneracionales en razón de género.

El Honorable Senador señor Letelier señaló que el principio de no discriminación entre hombres y mujeres por el desempeño de trabajos de un mismo valor, involucra un concepto más complejo que ha sido desarrollado, especialmente, por la experiencia canadiense. Acá, en cambio, se ha optado por una noción más simple, que permita consagrar en nuestro sistema la regla conforme a la cual por un mismo trabajo, corresponde pagar igual remuneración. El ejemplo de los jugadores de fútbol acotó, podría distorsionar el debate, porque no se trata de que no se pueda remunerar distinto a quienes cumplen una función diferente y, es ese caso, aunque todos practiquen el mismo deporte, cada uno tiene asignada una tarea diferente según sus propias habilidades y capacidades. Esto nos conduce, enfatizó, a la definición de discriminación, ya que ella es la que nos determinará si hay una arbitrariedad o no en las distinciones remuneracionales que se hagan entre los trabajadores. Para tales efectos, reiteró, se ha optado por el concepto básico de igual sueldo por igual trabajo, en lugar de adoptar la regla en base al trabajo del mismo valor o productividad.

La Honorable Senadora señora Matthei advirtió que la redacción propuesta podría inducir a dudas interpretativas al señalar, en forma pura y simple, que “el empleador deberá dar cumplimiento al principio de igualdad de remuneraciones entre hombres y mujeres que presten un mismo trabajo”. Ello, apuntó, podría dar a entender que a todos los trabajadores se les debe pagar exactamente lo mismo, porque la norma no aclara en manera alguna las situaciones en que sí se justifica una diferenciación remuneracional en razón de capacidades o habilidades especiales. Por ello, añadió, es necesario buscar una nueva redacción que, por ejemplo, agregue en el artículo 62 bis y en un mismo inciso, la norma propuesta por la indicación número 4 ter en su último inciso, ya que ella hace mención a los casos en que la discriminación no será considerada arbitraria, en razón de fundarse en las calificaciones, capacidades, responsabilidad, productividad e idoneidad de quien cumple el cargo. Lo anterior, enfatizó, es fundamental para no generar problemas interpretativos que distorsionen el verdadero sentido y alcance de la norma.

El Honorable Senador señor Pizarro sugirió que, para tales efectos, en el propio artículo 62 bis que se incorpora al Código del Trabajo, podría hacerse una referencia a la disposición del inciso quinto del artículo 2º del citado Código, de acuerdo con el cual “las distinciones, exclusiones, o preferencias basadas en las calificaciones exigidas para un empleo determinado no serán consideradas discriminación.”.

El Honorable Senador señor Allamand advirtió que la indicación número 4 ter ya contiene una mención expresa y más completa de las situaciones que no constituirán discriminación. La Honorable Senadora señora Matthei, en tanto, insistió en que esa enumeración debería considerarse en un mismo inciso en el artículo 62 bis propuesto. El Honorable Senador señor Letelier, por su parte, acotó que una disposición de esa naturaleza ya existe en el Código del Trabajo, por lo que una nueva

enumeración podría ser innecesaria, bastando una remisión a la norma actualmente vigente.

El señor asesor legislativo del Ministerio del Trabajo y Previsión Social hizo presente que las causas judiciales que se promuevan ante los tribunales de justicia con motivo de la discriminación remuneracional en razón de género, se substanciarán de conformidad a las normas del procedimiento de tutela laboral de derechos fundamentales, bajo cuyo amparo quedan las normas expresamente señaladas al efecto en la ley N° 20.087, entre ellas, las de los artículos 2° y 5° del Código del Trabajo y algunas garantías constitucionales. Siendo así, añadió, sería importante que la norma de excepción al reproche de la discriminación quede consignada en el mismo artículo 2° del Código laboral o, al menos, se haga expresa remisión a él, toda vez que esta disposición es una de las cuales por cuya infracción se hace aplicable el referido procedimiento de tutela laboral. En ese sentido, sugirió, una alternativa posible sería agregar en el artículo 62 bis que se crea, una mención que prescriba que lo dispuesto en esta norma es sin perjuicio de lo establecido en el inciso quinto del artículo 2° del Código del Trabajo.

La Honorable Senadora señora Matthei insistió que, para los efectos pretendidos por este proyecto de ley, sería necesario completar dicha disposición agregando las diferentes menciones contempladas en el último inciso de la norma propuesta por la indicación número 4 ter.

El Honorable Senador señor Letelier expresó que una primera tarea es consagrar el principio de igualdad remuneracional entre hombres y mujeres, refrendando la norma general de no discriminación contenida en el artículo 2° del Código del Trabajo. Tras ello, sería posible determinar los casos que no serán considerados una discriminación en este ámbito. Asimismo, agregó, resulta fundamental definir el camino a seguir, esto es, esclarecer si la igualdad remuneracional se basará en la ejecución de un mismo trabajo o en trabajos de un mismo valor. En este último caso, apuntó, el concepto de valor vinculado al de productividad, conlleva la tarea de establecer cómo serán evaluados los distintos trabajos y qué valía se atribuirá a cada uno de ellos.

La señora Ministra del Trabajo y Previsión Social subrayó que existe consenso en que el objetivo final es establecer como principio la igualdad de remuneraciones entre hombres y mujeres, por la realización de un mismo trabajo. Agregó que conceptos más complejos, como el de productividad, implican la aplicación de un conjunto de variables que hacen muy difícil objetivar la noción sobre la cual se sustentará el principio. Se trata, pues, de dar un primer paso que permita un avance en esta materia, a lo menos, bajo una premisa básica. Propuso, entonces, analizar una nueva redacción para el precepto en estudio, que recoja los planteamientos que se han formulado a este respecto.

Finalmente, en otro orden de ideas, la señora Ministra (S) del SERNAM anotó que el texto aprobado en general establece que “el empleador deberá velar por el cumplimiento del principio de igualdad

entre el trabajo masculino y femenino”, en tanto que la norma propuesta por la indicación número 4 bis, señala que “el empleador deberá dar cumplimiento al principio de igualdad de remuneraciones”. Explicó que es una precisión en la redacción para dejar claramente establecida la obligación que cabe al empleador en esta materia.

En la sesión siguiente, el Honorable Senador señor Allamand manifestó compartir la propuesta de la indicación número 4 bis, sólo en cuanto establece que “el empleador deberá dar cumplimiento al principio de igualdad de remuneraciones entre hombres y mujeres”. Ello porque, según apuntó, resulta más categórico que disponer que “el empleador deberá velar especialmente por la igualdad de remuneraciones entre hombres y mujeres”. Por tal razón, acotó, sería pertinente reemplazar esta última frase por aquélla.

De esta forma, propuso, la norma podría quedar redactada del modo que propone la indicación número 4 ter -de la que es autor-, con la modificación señalada, es decir, prescribiendo que el empleador deberá dar cumplimiento al principio de igualdad de remuneraciones entre hombres y mujeres, en los términos establecidos en el inciso cuarto del artículo 2º del Código del Trabajo. Dicho artículo 2º, en tanto, tras la modificación introducida a su inciso cuarto, establece que se considerarán actos de discriminación las diferencias arbitrarias en las remuneraciones de trabajadores de una misma empresa. Finalmente, puntualizó, el inciso segundo de la disposición formulada por la indicación número 4 ter, consideraría los casos en que sí será posible generar diferencias remuneracionales. A este respecto, agregó, debe considerarse la modificación que se introdujo al inciso quinto del artículo 2º del Código del Trabajo, para incorporar la capacidad e idoneidad entre las causales de distinciones legítimas. Sin embargo, aclaró, dicha norma está referida a las condiciones de acceso al empleo, en cambio, la norma que ahora nos ocupa, se refiere a los trabajadores ya ocupados y, para eso, se establecerían ciertos criterios objetivos de diferenciación que permitan hacer una distinción remuneracional justificada. De ahí, entonces, la relevancia del inciso segundo propuesto por la indicación número 4 ter.

El Honorable Senador señor Letelier expresó su disconformidad con la referida propuesta, toda vez que importaría un nuevo retroceso en la iniciativa legal. En efecto, explicó, el proyecto de ley aprobado en general consideraba como actos de discriminación las diferencias de remuneraciones entre trabajos de igual valor. Sin embargo, tras el análisis de dicha norma, se estimó que la noción de “trabajo de igual valor” significaría incorporar al Código del Trabajo un concepto complejo y difícil de aplicar, por lo tanto, se optó por transitar desde ese concepto -más moderno, pero complejo-, hacia una noción más básica conforme a la cual no podrían haber diferencias remuneracionales en razón de género tratándose de la ejecución de un “mismo trabajo”. No obstante, agregó, ahora se estaría proponiendo eliminar de la ley también la mención al “mismo trabajo”, para señalar simplemente que deberá respetarse el principio de igualdad de remuneraciones entre hombres y mujeres, en los términos que dispone el artículo 2º del Código laboral. Es decir, se estaría relativizando la norma, al

punto de suprimir de su texto incluso la premisa básica sobre la cual se sustentaba.

El Honorable Senador señor Allamand señaló no compartir la expresión pura y simple “que presten un mismo trabajo”, ya que sería una noción insuficiente que sólo podría inducir a dudas interpretativas que terminarían alterando el verdadero sentido y alcance de la ley. También discrepó en cuanto a que la premisa básica del proyecto sea “misma remuneración por el mismo trabajo”. Subrayó que el principio sobre el cual se basa la iniciativa es el de la no discriminación en las remuneraciones por razones de género, lo que no se opone a que existan distinciones en función de otras circunstancias objetivas y válidas, tales como la capacidad, la calificación, la responsabilidad o el rendimiento de las personas. Ejemplificó con el caso de una oficina de abogados donde se contraten como procuradores a un hombre y a una mujer. Indicó que, si bien no sería posible pagarles en forma diferenciada con motivo de su respectivo género, sí resultaría legítimo y factible diferenciar sus remuneraciones si el trabajo de uno es más productivo y exitoso que el del otro.

El Honorable Senador señor Larraín manifestó su preocupación ante la posibilidad de generar una rigidez no deseada en las normas legales, toda vez que la realidad demuestra que, en los hechos, existen sendas diferencias en las remuneraciones de los trabajadores sustentadas en la calificación, la antigüedad o la productividad, entre muchos otros motivos, los cuales no dicen necesariamente relación con el género, sino que con condiciones objetivas que devienen en una diferencia en la retribución económica de los trabajadores, sean éstos hombres y mujeres o sólo hombres o sólo mujeres. Por consiguiente, subrayó, establecer una igualdad remuneracional pura y simple podría derivar en un efecto negativo no menor, razón por la cual, a su juicio, parece razonable contemplar en la ley elementos objetivos que permitan hacer una diferenciación en las remuneraciones entre hombres y mujeres o entre sólo éstas o sólo aquéllos. Acotó que la norma requiere ser flexible porque las diferencias existen, ya sea porque las capacidades son distintas o porque los rendimientos no son equivalentes y, en consecuencia, es importante admitir la posibilidad de que la correspondiente retribución económica sea también diferenciada. De lo contrario, se podría hacer muy rígida la relación laboral y desbaratar, por ejemplo, el sistema de incentivos a la productividad. En ese sentido, anotó, la actual redacción de la norma no parecería suficiente.

La señora Ministra del Servicio Nacional de la Mujer (SERNAM) señaló que la normativa en estudio persigue, fundamentalmente, poner fin a las situaciones de discriminación arbitraria que se registran entre trabajadores y trabajadoras en materia de remuneraciones. Destacó que en nuestro país la brecha remuneracional entre hombres y mujeres alcanza al 30%, lo que sin duda es preocupante. Este tema, apuntó, es un asunto diverso a los mecanismos de incentivo a la productividad, ya que acá se trata de evitar la diferenciación remuneratoria basada en sesgos culturales -especialmente en razón de género-, y que no se sustente en factores como la capacidad o la idoneidad de los trabajadores. Más aún, es por tal motivo que en el artículo 2º del Código del Trabajo se agregaron precisamente dichos elementos entre los criterios que

justifican la diferenciación, reproduciendo los términos utilizados por la propia Constitución Política de la República, la cual, en el elenco de las garantías constitucionales, reconoce la libertad de trabajo y su protección, prohibiendo cualquier discriminación que no se base en la capacidad e idoneidad personal.

El Honorable Senador señor Letelier advirtió que, el principio general que inspira esta normativa, señala que ante el mismo trabajo procede pagar la misma remuneración. A partir de esa premisa básica, se construiría la regulación propuesta y se establecerían, además, los casos que no serán considerados discriminación para estos efectos, como por ejemplo, las diferencias remuneracionales sustentadas en la capacidad o la idoneidad de las personas, su desempeño o su rendimiento, entre otros factores. Se trata, pues, de comparar la retribución económica de trabajadores que estén en plena igualdad de condiciones laborales, misma idoneidad, misma preparación, misma capacitación, mismo trabajo. Ante tal equivalencia, corresponde pagar igual remuneración, independientemente de si son hombres o mujeres. Si alguna de dichas circunstancias objetivas cambia -por ejemplo, la calificación o la antigüedad laboral-, entonces, son factibles los sueldos diferenciados. Subrayó que la igualdad debe darse respecto a algo, y en este caso se trata de las remuneraciones entre hombres y mujeres, lo que se traduce en la ecuación de que a mismo trabajo, misma remuneración.

El Honorable Senador señor Allamand discrepó de dicha opinión, y reiteró que el principio sobre el cual se sustenta esta normativa es el de no discriminación entre hombres y mujeres en materia de remuneraciones y, para consagrarlo en la ley, es preciso desvincularse de la noción “mismo trabajo”, imponiendo la obligación de dar cumplimiento a esa regla general y estableciendo los casos que no darán lugar a una discriminación arbitraria en razón de obedecer a fundamentos tales como la capacidad, la idoneidad o el rendimiento. Para ello, apuntó, la indicación número 4 ter propone un inciso segundo que contempla diversos criterios objetivos que justificarían la diferenciación remuneracional. A este respecto, advirtió que ha surgido cierta preocupación en torno al término “productividad” considerado entre tales elementos objetivos de diferenciación, especialmente con motivo de los eventuales problemas probatorios que se podrían generar para acreditar la productividad de los trabajadores y para explicar las diferencias remuneratorias que entre ellos existan.

La Honorable Senadora señora Matthei indicó que el hecho de que dos personas tengan el mismo título profesional o la misma capacitación, no significa que necesariamente aporten lo mismo a la empresa, ni que obtengan los mismos resultados. En consecuencia, no puede determinarse en forma a priori que por la sola circunstancia de ostentar una misma calidad profesional o técnica, deberá pagarse lo mismo a los trabajadores, sin posibilidad de premiar a aquél que produce más o al que presta un mejor servicio. Señaló no advertir la razón para establecer un concepto que podría ser econonómicamente equivocado, ya que es un hecho que los trabajadores no son todos iguales, no rinden lo mismo y su contribución no es igual desde el punto de vista productivo.

El Honorable Senador señor Letelier señaló que no está en discusión el rendimiento de los trabajadores, ni su calificación profesional, ni sus capacidades o su idoneidad. Es claro, apuntó, que se puede pagar distinto en función de dichos parámetros. El punto central del debate es que los trabajadores que se encuentran en igualdad de condiciones y cumplen la misma labor, deberían recibir la misma remuneración, sin poder discriminar arbitrariamente en razón de, por ejemplo, el género. Es ahí, añadió, donde han surgido las discrepancias porque no todos son partidarios de consagrar explícitamente en la ley el principio de igualdad de remuneraciones por la realización de un mismo trabajo.

La Honorable Senadora señora Matthei recalcó que, de lo expuesto, se concluye que habría cierto consenso en torno a la propuesta del inciso segundo contenido en la indicación número 4 ter, ya que se admite la posibilidad de establecer criterios de diferenciación objetiva en las remuneraciones de los trabajadores.

El Honorable Senador señor Letelier aclaró que, a su juicio, debería consagrarse como principio rector la igualdad de remuneraciones entre hombres y mujeres por la ejecución de un mismo trabajo y, tras ello, establecer las excepciones que no constituirán una discriminación arbitraria para estos efectos, lo cual podría hacerse al tenor del inciso segundo propuesto para el artículo 62 bis en comento.

El señor asesor legislativo del Ministerio del Trabajo y Previsión Social expresó que el tema podría revisarse en función del análisis jurisdiccional a que podrían dar lugar estas normas, distinguiendo, por un lado, la disposición propuesta sin contemplar el inciso segundo en referencia y, por el otro, considerando el inciso en cuestión. En el primer caso, puntualizó, es decir, si se consagra el principio de igualdad remuneracional por un mismo trabajo, sin otra mención y sin norma de excepción, aún así no parece ser tan obvio que estemos frente a una literalidad que impida hacer distinciones en las remuneraciones, toda vez que ya el artículo 2º del Código del Trabajo, en su inciso quinto, establece criterios objetivos que permiten hacer una diferenciación, sin incurrir en una discriminación arbitraria. En el segundo caso, es decir, consagrando el inciso segundo sugerido para el artículo 62 bis, el análisis jurisprudencial se realizará en torno a la prueba que sea rendida en el proceso, permitiendo dilucidar si dos trabajos son efectivamente iguales o no y, a partir de ello, si se ha incurrido en una discriminación arbitraria en materia remuneracional o si las diferencias obedecen a fundamentos que explican su pertinencia, tales como la calificación del trabajador, o su capacidad o idoneidad.

Enseguida, la señora Ministra del SERNAM planteó una nueva redacción para la norma en estudio, del siguiente tenor:

“Artículo 62 bis.- El empleador deberá dar cumplimiento al principio de igualdad de remuneraciones entre hombres y mujeres que presten un mismo trabajo, sin perjuicio de lo establecido en el inciso quinto del artículo 2º.”.

El Honorable Senador señor Pizarro manifestó compartir dicha propuesta, en la medida que el inciso quinto del citado artículo 2º del Código del Trabajo dispone que “Con todo, las distinciones, exclusiones o preferencias basadas en las calificaciones exigidas para un empleo determinado, no serán consideradas discriminación.”. Además, en virtud de la modificación que se ha incorporado a este precepto se agregan, para estos efectos, las capacidades y la idoneidad del trabajador.

Sin embargo, añadió, la disposición del señalado artículo 2º, inciso quinto, se refiere a las calificaciones exigidas para acceder en igualdad de condiciones a un empleo determinado. En cambio, cuando ya se está en posesión de un puesto de trabajo, la evaluación del trabajador no dice relación con su calificación sino que más bien con su desempeño, rendimiento o productividad, razón por la cual la norma en estudio, a su juicio, debería ser complementada para alcanzar también a este caso. Para ello, afirmó, sería pertinente agregar a la disposición el inciso segundo del artículo propuesto por la indicación número 4 ter, a fin de establecer la norma de excepción que permita generar distinciones remuneracionales durante el desarrollo de un empleo, sin incurrir en situaciones de discriminación arbitraria. De esta forma, se contemplaría la posibilidad de generar legítimas diferencias remuneracionales tanto al ingresar a un trabajo como durante su ejecución.

El Honorable Senador señor Letelier destacó la importancia de establecer en forma expresa en la ley los criterios que permitirán las distinciones en las remuneraciones, tales como la capacidad, la idoneidad o el rendimiento. Sobre el particular, indicó que la discusión se ha centrado en torno al concepto de productividad, el cual, a su juicio, está implícito en los otros parámetros considerados para estos efectos, toda vez que, por ejemplo, las capacidades o la idoneidad del trabajador inciden directamente en su rendimiento y productividad. Sin perjuicio de lo anterior, agregó, las aprensiones a este respecto han surgido por las dificultades probatorias que se podrían enfrentar para acreditar la menor productividad de un trabajador y que justifique una diferencia remuneracional en su contra, respecto de otro empleado que cumple la misma función.

El Honorable Senador señor Allamand apuntó que una cosa es la calificación del trabajador y otra distinta es su capacidad y desempeño. Así por ejemplo, puntualizó, dos choferes pueden tener la misma licencia de conducir, pero uno puede desempeñarse mejor que el otro, o dos asesores financieros que son ingenieros comerciales, pero uno realiza inversiones exitosas y el otro no. Es por eso, subrayó, que cobra importancia la forma de abordar este tema, esto es, desde la perspectiva de la igual remuneración por el mismo trabajo o desde la lógica de la no discriminación remuneratoria en función del género. En su concepto, la primera alternativa significaría incorporar en el Código del Trabajo un principio hasta ahora inexistente en la normativa laboral y cuyas consecuencias no serán menores, toda vez que importa un cambio sustantivo y que no solamente será aplicable a la comparación de remuneraciones entre hombres y mujeres, sino que alcanzará también a todos los trabajadores, independientemente de su género.

La Honorable Senadora señora Matthei enfatizó que la noción de productividad es, en su opinión, absolutamente esencial en esta materia, porque en definitiva es el único factor que arroja la real diferencia entre un trabajador y otro, y refleja lo que cada uno rinde. Para dimensionar ese rendimiento, apuntó, la calificación del trabajador no es suficiente. Más aún, añadió, en muchos casos el mejor desempeño de un trabajador depende en gran medida de la voluntad que éste ponga en el cumplimiento de su labor. Es un hecho, añadió, que hay profesionales que cumplen con lo mínimo, en tanto que hay otros que ponen todo su empeño en el trabajo que realizan. Ante ello, la única forma de recoger esa diferencia laboral es considerando el concepto de productividad, el cual, por tanto, resulta ser el término económicamente correcto al efecto.

El Honorable Senador señor Pizarro advirtió que, si bien la productividad puede ser un concepto fundamental, es necesario distinguir previamente el tipo de trabajo de que se trate, toda vez que hay actividades en las que es difícil medir el desempeño en términos numéricos, como sucede, por ejemplo, en el caso de la labor educacional que cumple un profesor. Entonces, añadió, sería pertinente contemplar además el concepto de “rendimiento”, ya que podría ser aplicado a aquellos casos en que el desempeño no pueda ser evaluado en términos productivos. Por consiguiente, sugirió, resulta apropiado considerar en la ley tanto la expresión “productividad” como “rendimiento”, porque se trata de conceptos distintos, cuya inclusión dará lugar a un espectro más acabado de los elementos que habiliten para generar diferencias remuneratorias que no sean consideradas discriminación.

El Honorable Senador señor Letelier apuntó que esos conceptos se vinculan más bien a la premisa inicial de “misma remuneración por trabajo de igual valor”. Reiteró que, en su opinión, ese sería el principio más moderno para abordar esta materia, pero, por lo mismo, más complejo de materializar en la práctica, ya que aún no existirían las condiciones para la consecución de tal objetivo superior. Insistió en que, dado lo anterior, el proyecto retrocedió en su planteamiento y se reestructuró a partir de la regla básica de “misma remuneración por un mismo trabajo”.

La Honorable Senadora señora Matthei coincidió con que el principio de “misma remuneración por un trabajo de igual valor” podría ser una alternativa interesante de considerar, toda vez que la aprensión que nace en torno al principio de “misma remuneración por un mismo trabajo”, es que, a la postre, éste supera al tema de la brecha remuneracional entre hombres y mujeres, escapando a la discriminación por género y dando lugar a una regla general que significará que para todos los trabajos aparentemente iguales se exigirá la misma contraprestación económica. En ese sentido, apuntó, la solución podría ser redactar en forma amplia el inciso primero del artículo 62 bis en análisis y, en lugar de referirse al “mismo trabajo”, establecer que la igualdad de remuneraciones deberá darse entre trabajos que se ejecuten, por ejemplo, en igualdad de condiciones. Con ello, apuntó, se relativizaría la norma del primer inciso, adquiriendo preponderancia el inciso segundo del precepto, donde se contemplarían los criterios aceptados para la diferenciación remuneracional.

De esta manera, además, quedarían vinculadas las disposiciones de ambos incisos y se evitaría el riesgo de que los jueces, al resolver, sólo consideren la norma del inciso primero prescindiendo de lo establecido en el inciso segundo, con lo cual la interpretación podría resultar completamente alejada del objetivo trazado al legislar.

El señor asesor legislativo del Ministerio del Trabajo y Previsión Social recordó que, durante la tramitación de este proyecto de ley en la Cámara de Diputados, la Confederación Nacional de la Micro, Pequeña y Mediana Empresa de Chile (CONAPYME) manifestó su preocupación por diversos aspectos de la iniciativa legal, entre ellos, el problema que representaría para muchas pequeñas y medianas empresas la determinación de la productividad de sus trabajadores. Advirtieron que, por lo general, se trata de empresas familiares que no cuentan con la infraestructura necesaria para asumir semejante tarea, así como tampoco tienen los recursos para ello. No tienen, por ejemplo, una descripción de los cargos que se cumplen al interior de la empresa y mucho menos tienen sistemas de evaluación de desempeño que les permita definir la productividad que cada uno de sus trabajadores alcanza. De esta forma, la noción de “productividad” impone una dificultad probatoria tanto para el empleador como para el trabajador, atendida la falta de medios que permitan definirla y acreditarla.

Otro punto a considerar, agregó, es que la enumeración que a este respecto contendría la ley no sería taxativa, de modo que si el concepto de productividad no aparece explícitamente mencionado, ello no obsta a que quien pueda valerse de ese argumento para justificar una diferencia remuneracional entre sus trabajadores y pueda probar la mayor productividad de unos respecto de otros, invoque dicho fundamento al efecto.

El Honorable Senador señor Allamand refutó que el peso de la prueba en torno a la productividad recaería sobre ambas partes de la relación laboral, toda vez que, en su opinión, la carga probatoria al respecto sólo afectará al empleador, en la medida que éste será el obligado a acreditar la productividad si la invoca como fundamento para justificar las diferencias remuneracionales que registren sus empleados. Al trabajador, en tanto, le bastará indicar en su demanda que ha sido objeto de una discriminación en sus remuneraciones, por cuanto percibe un sueldo menor que otro empleado que desempeña el mismo trabajo.

A continuación, la Honorable Senadora señora Matthei hizo algunas observaciones en relación a las modificaciones introducidas por este proyecto de ley al artículo 2º del Código del Trabajo.

En primer término, advirtió que, para efectos de la debida correspondencia y armonía de las normas, los mismos conceptos que se contemplen en el inciso segundo del artículo 62 bis, deberían ser incorporados al inciso quinto del artículo 2º del Código laboral.

El Honorable Senador señor Letelier aclaró que ello no sería necesario toda vez que la norma del artículo 2º se refiere al

acceso al empleo, en tanto que la disposición del artículo 62 bis se ocupa del trabajo que ya se está desarrollando y, en uno y otro caso, los parámetros a evaluar para generar una diferenciación, no requieren ser los mismos. Así, por ejemplo, puntualizó, para el ingreso a un trabajo no es relevante el concepto de productividad, en tanto que sí lo es para medir el rendimiento de un trabajador durante su desempeño laboral. Es por ello que las menciones que se hagan en un precepto y en otro, no tendrían que ser necesariamente las mismas.

A partir de lo anterior, la Honorable Senadora señora Matthei cuestionó si era realmente necesario que el artículo 62 bis haga remisión al inciso quinto del artículo 2º del Código del Trabajo, toda vez que esta norma, tal como se ha señalado, se refiere a los requisitos exigidos para acceder a un determinado puesto de trabajo, en cambio el precepto del artículo 62 bis consagraría el principio de igualdad de remuneraciones -no de igualdad de acceso al empleo- y, además, explicitaría las calificaciones o circunstancias que permitirán hacer una diferencia en las remuneraciones de los trabajadores que ya se encuentren desempeñando sus cargos. En consecuencia, apuntó, el inciso primero del artículo 62 bis en análisis, debería hacer inmediata remisión a lo dispuesto en su inciso siguiente, en lugar de hacer mención al artículo 2º del Código del Trabajo.

La señora Ministra del SERNAM manifestó su aquiescencia con dicha observación, así como también coincidió con la necesidad de mantener el término “productividad”. Igualmente, sugirió que el referido inciso segundo, en lugar de encabezarlo con la frase “Para todos los efectos”, comience con la expresión “Para efectos de lo anterior”, porque esta última frase resulta más precisa que aquélla. Puntualizó que, por lo tanto, la redacción de la norma podría ser la siguiente:

“Artículo 62 bis.- El empleador deberá dar cumplimiento al principio de igualdad de remuneraciones entre hombres y mujeres que presten un mismo trabajo, en los términos del inciso segundo siguiente.

Para efectos de lo anterior, las diferencias en las remuneraciones que se funden, entre otras cosas, en calificaciones, capacidades, responsabilidad, productividad e idoneidad para un cargo, no serán consideradas discriminación arbitraria.”.

Finalmente, la Honorable Senadora señora Matthei advirtió que la modificación efectuada al inciso cuarto del artículo 2º del Código del Trabajo, introduce una mención a las remuneraciones, a pesar de que esa norma está referida al acceso al empleo. Subrayó que lo más adecuado sería que ambas materias -acceso al trabajo y remuneraciones-, quedaran reguladas por separado en el Código del ramo. Para ello, bastaría con que la señalada modificación al inciso cuarto del artículo 2º, en lugar de referirse a las remuneraciones -incorporando un concepto extraño a dicha disposición-, se remita al artículo 62 bis para establecer que las contravenciones a dicho precepto también serán consideradas actos de discriminación. En tal caso, apuntó, se consagraría que la infracción a la normativa sobre igualdad remuneratoria constituirá

discriminación para efectos del Código, pero quedando cada materia regulada en el articulado correspondiente.

El Honorable Senador señor Allamand planteó que si la norma del artículo 62 bis no es vinculada al artículo 2º del Código del Trabajo, ello podría significar que esta materia no quede bajo el amparo del procedimiento de tutela de derechos fundamentales.

El señor asesor legislativo del Ministerio del Trabajo y Previsión Social señaló que dicha dificultad podría salvarse, precisamente, si la norma del artículo 2º del Código laboral hace remisión expresa a lo dispuesto en el artículo 62 bis.

En la sesión siguiente, la señora Ministra del SERNAM presentó una nueva propuesta para la redacción del artículo 62 bis, la que, según explicó, recogería las inquietudes manifestadas durante este debate. Así, puntualizó, se consagra el principio de igualdad de remuneraciones entre hombres y mujeres por la ejecución de un mismo trabajo y, enseguida, se establecen algunos criterios objetivos que, entre otros, permitirán hacer diferenciaciones remuneracionales sin que éstas constituyan una arbitrariedad. Al tenor de esta nueva propuesta, acotó, el texto del precepto sería el siguiente:

“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, Capítulo II, 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.”.

El Honorable Senador señor Allamand expresó que esta nueva propuesta resulta satisfactoria en la medida que efectivamente despeja las inquietudes que se manifestaron con anterioridad. Los restantes miembros de la Comisión coincidieron con dicho planteamiento.

- Conforme a lo anterior, los Honorables Senadores señores Allamand y Pérez Varela retiraron las indicaciones números 2 y 3, de las cuales son coautores.

- Por su parte, la Comisión, por la unanimidad de sus miembros, Honorables Senadores señores Allamand, Letelier, Muñoz Aburto, Pérez Varela y Pizarro, aprobó las indicaciones números 4, 4 bis y 4 ter, con modificaciones, para considerar el texto del artículo 62 bis contemplado en el numeral 2 del artículo 1º, en los términos

transcritos precedentemente, al tenor de la última proposición formulada a su respecto.

Tras la aprobación en referencia, la Comisión estimó pertinente la supresión del número 1 del artículo 1º y de las dos letras que dicho numeral contiene, en razón de los fundamentos y con las votaciones que se consignaron en su oportunidad.

Número 3

Introduce, mediante tres letras, diversas modificaciones al artículo 154 del Código del Trabajo, que en doce numerales señala las disposiciones que deberá contener el reglamento interno de la empresa. Su texto, en lo pertinente, se describirá a continuación de las modificaciones que se proponen.

Letra a.

“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;”.

El texto del número 6 del artículo 154, es el que sigue:

“6.- la designación de los cargos ejecutivos o dependientes del establecimiento ante quienes los trabajadores deban plantear sus peticiones, reclamos, consultas y sugerencias;”.

La letra a., transcrita precedentemente, fue objeto de dos indicaciones:

La indicación número 5, de los Honorables Senadores señores Allamand y Pérez Varela, para suprimirla.

La indicación número 6, de los mismos señores Senadores, para sustituirla por la que sigue:

“a. Intercálase, en el número 6, a continuación de la palabra “sugerencias”, la siguiente frase: “y en el caso de empresas de doscientos trabajadores o más, un registro que consigne los diversos cargos o funciones de la empresa”.”.

El señor Jefe del Departamento de Reformas Legales del SERNAM explicó que las normas en estudio contemplan la obligación de las empresas, de llevar un registro de cargos y funciones, lo

cual en alguna medida podría contribuir al análisis y determinación de si los trabajos son iguales, similares o de igual valor.

Recordó que durante la tramitación del proyecto en la Cámara de Diputados se estableció que las empresas con más de 50 trabajadores estarían sujetas a la obligación de llevar el señalado registro. La indicación número 6, en tanto, propone aumentar ese número de empleados a 200. A juicio del Ejecutivo, no parece apropiado elevar el estándar aprobado en general, toda vez que el 32% de los trabajadores de nuestro país presta servicios en empresas con más de 50 empleados, por tanto, si se incrementara ese rango es probable que disminuiría progresivamente dicho porcentaje, dejando fuera del alcance de esta normativa a un importante contingente de trabajadores. Por consiguiente, apuntó, el Ejecutivo estima pertinente mantener el límite en 50 trabajadores, ya que así un tercio de la fuerza laboral de nuestro país quedará bajo el amparo de esta nueva regulación legal.

El Honorable Senador señor Allamand hizo presente que, junto con el Honorable Senador señor Pérez Varela, son coautores de dos indicaciones respecto de esta norma, una para suprimir la disposición, y otra para elevar el número de trabajadores de 50 a 200 a fin de generar la obligación de mantener un registro de funciones y cargos. Ello porque, a su juicio, se trata de una exigencia imposible de cumplir en la práctica, máxime en las actuales circunstancias en que se desenvuelven las empresas. Añadió que las empresas cambian su estructura y organización constantemente porque están en permanente movimiento, con lo cual, llevar un registro en el que se consignen los diversos cargos y funciones, sus características técnicas, la descripción general de los mismos y las condiciones para ejercerlos, es una labor engorrosa y de una complejidad tal que, más bien, será una nueva carga impuesta. Para una PYME, por ejemplo, podría resultar una tarea impracticable, dadas sus propias características.

Conforme a lo anterior, Su Señoría solicitó al Ejecutivo revisar esta materia y analizar la pertinencia de la obligación que a este respecto se pretende establecer, estudiando su factibilidad, especialmente en cuanto a la forma en que se ejecutará o cada cuánto tiempo deberá actualizarse el señalado registro.

El Honorable Senador señor Muñoz Aburto consultó cuál es el fundamento que justifica esta norma.

El señor Jefe del Departamento de Reformas Legales del SERNAM explicó que esta norma persigue generar un instrumento que proporcione un parámetro más o menos objetivo que permita evaluar las características de los distintos cargos y funciones que se cumplen al interior de la empresa. La existencia de tal registro, que consigne esta descripción general, permitirá esclarecer las definiciones de cada puesto de trabajo y resolver, ya sea al interior de la misma empresa o en sede judicial mediante el procedimiento de tutela, las dudas o controversias que surjan en esta materia, en base a una calificación previa, fundada y

documentada respecto a las especificaciones y características de cada empleo.

En todo caso, añadió, en la actualidad ya existe en muchas empresas un registro o documento en el cual consta el organigrama de la entidad, donde se describe su estructura organizacional y los cargos y funciones que en ella se ejercen.

El Honorable Senador señor Muñoz Aburto apuntó que parece ser una alternativa adecuada el que sea un tribunal quien determine si a una persona se le está pagando de acuerdo a las funciones que cumple y si es objeto o no de una discriminación a ese respecto en razón de género.

En cuanto a esta nueva exigencia relativa al registro que se incorporaría al reglamento interno de la empresa, manifestó su preocupación por cuanto la realidad demuestra que muchas de las normas contenidas en estos reglamentos internos son verdaderamente letra muerta, ya que no se cumplen en lo absoluto y esta vez no hay seguridad alguna de que no acontezca exactamente lo mismo, con lo cual las mujeres podrían continuar siendo discriminadas remuneracionalmente, a pesar de la nueva normativa legal.

El Honorable Senador señor Letelier hizo presente que de acuerdo a la ley, en las empresas con más de 10 trabajadores debe existir un reglamento interno de orden, higiene y seguridad. Además, por lo general, en las gerencias de recursos humanos se mantiene una descripción de las funciones que se cumplen. En consecuencia, imponer como exigencia adicional el que se trate de empresas con más de 50 trabajadores para que deban llevar un registro de cargos es, a su juicio, una sobre exigencia porque ya hay un documento en el que se consignan los respectivos puestos de trabajo. Conforme a ello, Su Señoría discrepó de la opinión de que ésta sería una obligación imposible de cumplir en la práctica. No obstante lo anterior, añadió, el punto está en definir si esta medida es realmente necesaria a la luz de este proyecto de ley. Agregó que, sin duda, cuando se quieren comparar trabajos para determinar si son iguales, similares o de igual valor, es muy útil contar con un instrumento en el que consten las características esenciales de éstos, porque ello valida la decisión al respecto. En tal sentido, puede ser una importante herramienta para la resolución de las demandas judiciales que se planteen en este ámbito. Señaló que, como principio, es partidario de que existan este tipo de documentos con definiciones claras de funciones. Asimismo, su inquietud al respecto no deriva de las dificultades en su implementación práctica, sino de su utilidad o necesidad respecto de este proyecto de ley, por lo menos en tanto no se precise bien qué es lo que aquí se quiere comparar.

El señor asesor legislativo del Ministerio del Trabajo y Previsión Social indicó que esta norma pretende esclarecer la situación de los puestos de trabajo, lo cual permite definir si hay o no discriminación remuneracional en razón de género. Además, no se trata de confeccionar una descripción pormenorizada de cada función que se cumple,

sino más bien de una determinación, tras un análisis lineal, de los cargos que existen al interior de la empresa.

En cuanto a la exigencia de que se trate de empresas con más de 50 trabajadores para imponer la obligación de mantener del registro en referencia, recordó que ese fue el número de empleados propuesto al efecto por la Confederación Nacional de la Micro, Pequeña y Mediana Empresa de Chile (CONAPYME) y, recogiendo dicha inquietud, fue incorporado a la iniciativa durante su tramitación en la Cámara de Diputados, ya que la norma originalmente no contemplaba límite alguno al respecto, pues estaba concebida para todo tipo de empresas.

El Honorable Senador señor Allamand insistió en la necesidad de evaluar la pertinencia de esta norma en función de la lógica del proyecto. Asimismo, reiteró la importancia de considerar las escasas posibilidades de cumplimiento de una obligación de esta naturaleza, más aún en las actuales circunstancias por las que atraviesan las empresas. Finalmente, sugirió que, si la norma prospera, se analice la posibilidad de, a lo menos, establecer un plazo prudente para que las empresas puedan cumplir esta nueva tarea.

En todo caso, advirtió, no obstante la existencia de este reglamento, de igual modo podrían surgir discrepancias y reclamos por estimarse que las personas designadas para ejercer tales cargos no cumplen a cabalidad con las condiciones y habilidades descritas al efecto.

La señora Ministra del Servicio Nacional de la Mujer manifestó que lo importante es generar en nuestro país un cambio en la cultura laboral, la cual, históricamente, ha tendido a discriminar a la mujer. Enfatizó que ese es el sentido de este proyecto de ley, entendiendo que en estas materias es importante establecer gradualidades a fin de que las medidas pertinentes puedan ser adoptadas mediante procedimientos que paulatinamente produzcan el cambio esperado.

Recordó que el SERNAM desde hace dos años se encuentra ejecutando el programa IGUALA, en el cual participan más de 50 empresas que reciben la asesoría técnica y profesional necesaria para la instalación de mecanismos que permitan este cambio de la cultura organizacional. El resultado, subrayó, ha sido exitoso y ha revelado que al interior de las empresas se siguen prácticas muy favorables para las trabajadoras, pero que no siempre se rescatan y por eso es importante destacarlas ahora, particularmente en cuanto a la positiva respuesta obtenida ante este programa de gobierno.

Se trata, subrayó, de construir un nuevo concepto que no sea rígido ni que restrinja la capacidad de adecuación de las empresas. Es por ello que parece comprensible que en épocas de crisis se establezcan sistemas graduales de implementación de los nuevos regímenes o que se apoye dicha tarea con programas de asesoramiento. Asimismo, también podría ser pertinente analizar la posibilidad de morigerar las exigencias en torno a este registro de funciones y cargos, simplificando su configuración de modo que no represente una carga adicional. Lo mismo

respecto de las PYMES, las cuales efectivamente responden a una estructura y funcionamiento diferentes, razón por la cual podría considerarse la implementación de procesos de capacitación y adaptación. Lo importante, enfatizó, es no negar la posibilidad de instaurar una norma de este tipo, que incorpora al reglamento interno de la empresa un registro de los cargos que se desempeñan en ella. La no discriminación remuneracional en razón de género también amerita una regulación reglamentaria, tal como acontece con muchas otras materias. Si bien se trata de un proceso gradual, este cambio en nuestra cultura laboral involucra una multiplicidad de aspectos. De hecho, acotó, el Código de Buenas Prácticas Laborales consigna siete ámbitos de análisis, entre ellos, la falta de acceso de la mujer a cargos directivos, la compatibilidad de la vida laboral con la familiar y, por supuesto, la brecha remuneracional. En consecuencia, un reglamento que aborde esta materia contribuye a asumir otros aspectos que se vinculan estrechamente con la discriminación de remuneraciones.

Posteriormente, abierto un nuevo plazo de indicaciones, el Ejecutivo presentó **la indicación signada como 6 bis**, para reemplazar la letra a. en análisis, por la siguiente:

“a) Agrégase en el número 6.- de su inciso primero, a continuación de la palabra “sugerencias”, la siguiente oración:

“, y 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”.”.

El Honorable Senador señor Letelier señaló, en primer término, no advertir la razón de la indicación número 5 para suprimir la norma que propone la instauración de este registro de cargos o funciones. Explicó que, actualmente, ya existe en la ley la obligación de las empresas que tengan más de diez trabajadores de mantener un reglamento interno de orden, higiene y seguridad, al cual habría que incorporar un registro de las distintas funciones que se cumplen al interior de la empresa. Este registro, por lo demás, contendría más bien una descripción genérica de los respectivos cargos, generando un parámetro que permitirá conocer los distintos servicios que los trabajadores prestan.

Sin perjuicio de lo anterior, manifestó su preocupación por cuanto la disposición en comento limitaría dicha obligación sólo a las empresas con más de 50 trabajadores. Ello, acotó, podría inducir a una distorsión de la normativa, razón por la cual, en su opinión, lo pertinente sería que todas las empresas obligadas por ley a mantener el reglamento interno de orden, higiene y seguridad, deberían, a su vez, quedar obligadas a llevar el señalado registro de funciones.

La Honorable Senadora señora Matthei expresó que la vida actual impone un acelerado ritmo de trabajo, lo cual enfrenta a las empresas a la necesidad de cambiar permanentemente sus estructuras organizacionales y productivas. En ese contexto, agregó, establecer la obligación de mantener un registro de funciones significará una verdadera carga para el empleador, casi imposible de cumplir, por cuanto difícilmente

podrá llevarse al día la descripción de tales funciones, toda vez que éstas se encuentran en constante evolución. Ello, expondrá a las empresas al riesgo permanente de ser multadas por la autoridad administrativa ante el incumplimiento de una obligación laboral. Por consiguiente, puntualizó, no se advierten los beneficios de una norma como la que se propone, sino que, más aún, sólo se vislumbran los inconvenientes que derivarán de su implementación, como por ejemplo, la necesidad de mantener personal ejecutando un trabajo no productivo, en un mundo laboral cada vez más cambiante y competitivo.

La señora Ministra (S) del SERNAM señaló que, revisada la norma contemplada en el texto aprobado en general, se concluyó que el excesivo detalle que ésta considera para conformar el registro podría ser innecesario para los efectos pretendidos y, por tanto, a fin de simplificar su confección podría ser suficiente exigir que éste sólo consigne los diversos cargos y funciones de la empresa y sus características técnicas esenciales. Sin embargo, advirtió, prescindir por completo del referido registro podría generar mayores posibilidades de arbitrariedad, porque no habrá instrumento alguno en base al cual sustentar un eventual reclamo por discriminación remuneracional en razón de género.

El Honorable Senador señor Pizarro manifestó su aprensión en torno al precepto en estudio, toda vez que la lógica del mismo no parece clara. El objetivo central de esta normativa, añadió, es evitar la discriminación de remuneraciones entre hombres y mujeres, y la existencia de un registro se explicaría por la necesidad de contar con un instrumento en el cual consten los distintos servicios que se prestan, permitiendo con ello conocer si son igualmente remunerados tratándose de hombres y mujeres. Sin embargo, advirtió, los ejemplos prácticos son los que mejor pueden ilustrar en torno a la pertinencia de dicha exigencia. En efecto, puntualizó, cualquier restaurante de tamaño medio, es una empresa que cuenta con, a lo menos, 50 trabajadores, quienes, a pesar de su número, tienen que cumplir una multiplicidad de funciones durante el transcurso de la jornada laboral, en razón de la gran variedad de tareas que deben ejecutarse para la marcha regular del negocio, el cual, por su propia naturaleza, se desarrolla con gran dinamismo. Si a ello se suma la obligación de mantener un registro de cargos y funciones, significará que se impone una carga adicional que, más que facilitar el trabajo, encarecerá y hará más compleja la gestión de la empresa. Lo mismo podría suceder con una empresa de transportes, cuyo universo de trabajadores entre choferes, cargadores y otros, fácilmente suman más de 50 personas. Si se trata de las grandes empresas, en cambio, esto quizás no revista mayor problema, porque ellas normalmente mantienen sendos organigramas que describen las estructuras establecidas, sin embargo, en el caso de las pequeñas y medianas empresas será una complejidad difícil de enfrentar. En consecuencia, más allá del espíritu que inspira la norma, el remedio podría ser más pernicioso que la problemática que se intenta resolver.

La Honorable Senadora señora Matthei apuntó que si el registro sólo consigna una descripción genérica de cargos, no servirá para los efectos pretendidos, toda vez que no permitirá conocer en qué consisten cada una de las funciones y las remuneraciones que tienen

asignadas, de modo que no podrá dilucidarse si se ha incurrido en una discriminación arbitraria. Por el contrario, si el registro contiene una descripción detallada de cada uno de los cargos que se desempeñan, tampoco será útil en la medida que difícilmente podrá mantenerse actualizado.

La señora Ministra del Trabajo y Previsión Social explicó que el registro sería como una verdadera fotografía del equipo laboral y de las tareas que éste desempeña, sin ser nominado ni pormenorizado, sino más bien, una especie de organigrama general. Lo importante, añadió, es contar con un instrumento que permita evitar que se justifiquen discriminaciones remuneracionales al amparo de la falta de un parámetro objetivo. En razón de lo anterior, siendo pertinente establecer este registro, sugirió mejorar la redacción de la norma para su perfeccionamiento.

El Honorable Senador señor Allamand se manifestó contrario a esta obligación de mantener un registro de cargos y funciones. Lo anterior, explicó, no sólo porque significará la imposición de una carga innecesaria y, peor aún, casi imposible de cumplir dada la complejidad que reviste su implementación, sino que también, en atención a que la existencia de este registro resulta inoficiosa, tanto si se concibe como una reseña genérica como si se contempla como una descripción pormenorizada de las funciones. En uno y otro caso, apuntó, el registro no será útil para los efectos que se pretende, porque si es genérico, no permitirá fundamentar reclamos ni acciones judiciales contra situaciones de discriminación remuneracional, porque no ofrecerá el grado de precisión necesario para ello y, a la inversa, si es un elenco detallado, será muy difícil mantenerlo actualizado, con lo cual siempre habrá un desfase con la realidad laboral de la empresa. Se trata, pues, de razones suficientes como para no imponer la obligación en cuestión, pues de lo contrario el problema derivará en la necesidad de esclarecer qué dice el registro respecto de un determinado cargo y qué no señala en relación al mismo. En ese caso, agregó, lo más apropiado es que la definición quede finalmente entregada al juez. Coincidió en que para las grandes empresas, esto no representará mayor problema, no así para las pequeñas y medianas. En consecuencia, reiteró su oposición a la exigencia de este registro de cargos y funciones.

El Honorable Senador señor Letelier señaló que el tema de fondo de esta discusión es que no haya discriminación en las remuneraciones en razón de género. Ello no significa, añadió, que no puedan haber distinciones remuneracionales en función de las habilidades o capacidades personales de quien ejerce un cargo, lo cual es perfectamente posible y válido. Conforme a lo anterior, es necesario contar con un instrumento que permita fijar parámetros objetivos que impidan la discriminación arbitraria en esta materia. Agregó que, si bien es cierto que en el mundo actual la realidad empresarial cambia constantemente, no es menos cierto que las variaciones que experimentan las empresas nunca son tan extremas como para alterar sustancialmente las funciones que en ellas se cumplen, las que, por lo general, se mantienen invariables en lo fundamental. Así, por ejemplo, en la industria agrícola siempre se cumplirán determinadas funciones que son inherentes a esa actividad y que, como tales, no van a mutar, como son el riego, la poda o la cosecha, entre otras.

Asimismo, muchas de estas tareas se valorizarán en el futuro con motivo de la certificación de competencias laborales a que tienen acceso los trabajadores. Por consiguiente, se trata de instaurar un instrumento objetivo, que consigne en forma genérica los cargos que se ejercen al interior de la empresa. Ello permitirá conocer las distintas funciones y evitar la discriminación remuneracional en razón de género, sin perjuicio de las justificadas diferencias que puedan existir con motivo de las capacidades y habilidades individuales de quienes desempeñan dichas funciones.

Por su parte, el Honorable Senador señor Pizarro propuso, para mejorar la redacción del precepto en cuestión, establecer su texto como sigue: “, y en el caso de empresas de doscientos trabajadores o más, un registro que consigne los diversos cargos o funciones de la empresa y sus características técnicas esenciales.”. Con ello, explicó, se eleva el número de trabajadores que define el tipo de empresa que quedará sujeta a la obligación de mantener el señalado registro y, asimismo, se resguarda que este registro, aunque contemple una nómina genérica, de igual modo tenga un cierto nivel de precisión al detallar, a lo menos, las características técnicas esenciales de los diversos cargos y funciones.

La Honorable Senadora señora Matthei advirtió que, al parecer, no está claro el objetivo que se persigue con esta norma, porque, por una parte el Ejecutivo señala que se trata de establecer un registro que permita en definitiva respetar la ley en cuanto al principio de igualdad remuneracional y, por la otra, sostiene que, en todo caso, será un registro de carácter genérico. Éste, como tal -a su juicio-, mal podría cumplir dicha finalidad. En consecuencia, solicitó a los representantes del Ejecutivo esclarecer previamente el sentido de la norma propuesta.

La señora Ministra del Trabajo y Previsión Social explicó que la finalidad del precepto es generar un patrón objetivo que señale cómo se estructura y organiza la empresa en relación a los cargos y funciones que en ella se desempeñan. Asimismo, agregó, se ha optado por un registro general e innominado, justamente para evitar que se convierta en una obligación engorrosa de cumplir. Se trata, pues, de proporcionar un instrumento que permita a la mujer sustentar su reclamación o al juez resolver las causas que en este ámbito se promuevan. Es un instrumento de respaldo al contrato de trabajo, en el cual estarán consignadas las tareas específicas que competen al trabajador.

La Honorable Senadora señora Matthei apuntó que esta generalidad del registro, sólo derivará en una proliferación de las causas judiciales que se entablen en esta materia, porque si sólo se mencionan las funciones en general, sin otra especificación que las describa, todos los trabajadores podrían reclamar que, ante la ejecución de las tareas genéricas, corresponde pagar la misma remuneración. Así por ejemplo, si el registro consigna la labor de tractorista, todos quienes cumplan esa función podrían sostener que ameritan igual sueldo, sin considerar que no es lo mismo conducir un tractor en una superficie plana que hacerlo en una pendiente, donde los riesgos son mayores y, por tanto, la pericia que se requiere al efecto también es mayor.

En consecuencia, agregó Su Señoría, el tema deviene en un problema de prueba y de cómo será valorada esa prueba en el juicio laboral y, para esos efectos, el registro en cuestión no será de utilidad alguna, tanto si es genérico -porque no tendrá la precisión pertinente-, como si es detallado -porque será una carga engorrosa y difícilmente podrá mantenerse actualizado-. De esta forma, en su opinión, la solución propuesta ofrece más desventajas que beneficios. Además, si el contrato de trabajo consigna las funciones específicas que cumple el trabajador, tampoco sería necesaria la existencia del mencionado registro.

En la sesión siguiente, el señor Jefe del Departamento de Reformas Legales del SERNAM explicó que la indicación número 6 bis simplifica el texto aprobado en general para la letra a) del numeral 3 del artículo 1º, toda vez que la modificación que propone respecto del número 6 del artículo 154 del Código del Trabajo, considera que el registro en referencia consigne sólo los diversos cargos o funciones de la empresa y sus características técnicas esenciales, eliminando la exigencia de registrar la descripción general del cargo y las condiciones o habilidades profesionales inherentes a él.

- En razón de lo anterior, los Honorables Senadores señores Allamand y Pérez Varela, en su calidad de coautores de la indicación número 5, la retiraron.

A continuación, la Comisión resolvió votar separadamente, por una parte, la proposición respecto al número de trabajadores que dará lugar a la obligación relativa al registro y, por la otra, el resto de la indicación número 6 y la frase final de la indicación número 6 bis, o sea, “y sus características técnicas esenciales”.

- Puesta en votación la indicación número 6, en cuanto al antedicho número de trabajadores, se aprobó por tres votos a favor, de los Honorables Senadores señores Allamand, Pérez Varela y Pizarro, y dos votos en contra de los Honorables Senadores señores Letelier y Muñoz Aburto, quedando en consecuencia, en ese mismo punto, rechazada la indicación número 6 bis con la votación inversa, votando los mismos señores Senadores.

- En votación el resto de las indicaciones números 6 y 6 bis, fueron aprobadas por la unanimidad de los miembros de la Comisión, Honorables Senadores señores Allamand, Letelier, Muñoz Aburto, Pérez Varela y Pizarro.

De consiguiente, ambas indicaciones quedaron aprobadas, con modificaciones, y el texto de la enmienda a introducir en el artículo 154, número 6, del Código del Trabajo, contemplada por la letra a) del numeral 3 del artículo 1º del proyecto de ley, quedó como sigue:

“, y en el caso de empresas de doscientos trabajadores o más, un registro que consigne los diversos cargos o funciones de la empresa y sus características técnicas esenciales”.

Letras b. y c.

Sus textos son los que siguen:

“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 (,).

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.”.

Cabe hacer presente que no se consignan los textos de los números 11 y 12 del artículo 154, por cuanto las modificaciones que les introduce la letra b., son sólo formales, como consecuencia del número 13, nuevo, que se propone agregar al artículo 154.

Las indicaciones presentadas a estas letras b. y c., son las siguientes:

Las indicaciones números 7 y 8, de los Honorables Senadores señores Allamand y Pérez Varela, para suprimir las letras b. y c., respectivamente.

La indicación número 9, de los mismos señores Senadores, es para sustituir la letra c., por la que sigue:

“c. Agrégase, 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 y debidamente fundadas. En el caso de esta última, deberá ser entregada dentro de un plazo no mayor a 30 días de efectuado el reclamo por el trabajador.”.

El señor Jefe del Departamento de Reformas Legales del SERNAM explicó que la norma en comento incorpora en el reglamento interno de la empresa la mención a un determinado procedimiento al cual deberán someterse los reclamos por infracción al principio de igualdad de remuneraciones en razón de género.

Al respecto, agregó, cabe mencionar que el texto aprobado en general dispone que la respuesta que emita el empleador ante el reclamo del trabajador, debe ser fundada. La indicación número 9, por su parte, extiende dicha exigencia al reclamo que formule el empleado, de modo tal que, tanto dicho reclamo como su contestación, deberán constar por

escrito y ser fundados. Ello, a juicio del Ejecutivo, resulta razonable, motivo por el cual comparte la propuesta de la referida indicación.

Con posterioridad, abierto un nuevo plazo de indicaciones, el Ejecutivo presentó, respecto del literal c. en estudio, **la indicación número 9 bis**, para reemplazarla por la siguiente:

“c) Incorpórase en su inciso primero, 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 y estar debidamente fundadas. La respuesta del empleador deberá ser entregada dentro de un plazo no mayor a 30 días de efectuado el reclamo por parte del trabajador.”.

El señor Jefe del Departamento de Reformas Legales del SERNAM subrayó que la propuesta de la indicación número 9 bis, viene a resolver la inquietud manifestada en cuanto a la necesidad de que, en estas materias, tanto el reclamo formulado por el trabajador como la correlativa respuesta que emita el empleador, deban constar por escrito y ser fundados, requisito que, en el texto aprobado en general, sólo se contempla respecto de la correspondiente contestación del empleador.

El señor asesor legislativo del Ministerio del Trabajo y Previsión Social enfatizó que, en atención al texto aprobado para el nuevo artículo 62 bis, la norma en estudio resulta indispensable puesto que la reclamación sobre discriminación remuneracional se trasladará a la sede judicial sólo una vez concluidos los procedimientos contemplados por la empresa para tales efectos en su reglamento interno.

La Comisión compartió la referida propuesta.

- Conforme a lo anterior, las indicaciones números 7, 8 y 9, fueron retiradas por sus autores, Honorables Senadores señores Allamand y Pérez Varela.

- En tanto, la indicación número 9 bis, fue aprobada, con modificaciones, por la unanimidad de los miembros de la Comisión, Honorables Senadores señores Allamand, Letelier, Muñoz Aburto, Pérez Varela y Pizarro.

Número 4

Incorpora un nuevo inciso final al artículo 511 del Código del Trabajo. Su texto es el que sigue:

“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.”.

El artículo 511 del Código del Trabajo -sobre el cual incide el numeral en comento-, se refiere a la facultad del Director del Trabajo para dejar sin efecto las multas impuestas. Prescribe textualmente:

“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.”.

La indicación número 10, de los Honorables Senadores señores Allamand y Pérez Varela, es para suprimir el número 4.

El señor Jefe del Departamento de Reformas Legales del SERNAM señaló que la norma en estudio -que permite una rebaja de las multas impuestas al empleador, cuando éste no presente diferencias arbitrarias en las remuneraciones de sus trabajadores-, fue incorporada al proyecto de ley durante su tramitación en la Cámara de Diputados. Lo anterior, fundamentado en la importancia de incentivar este cambio cultural a que se ha hecho referencia y de fomentar las buenas prácticas laborales que, en este caso, consisten en el respeto al principio de igualdad de remuneraciones entre hombres y mujeres. El Ejecutivo, acotó, coincide con dicha premisa, y no advierte la razón para proponer la supresión de dicha norma, tal como señala la indicación en estudio.

En sesión posterior, atendidos los diversos acuerdos alcanzados en torno a la normativa en estudio y que se han consignado en las oportunidades correspondientes, **los Honorables Senadores señores Allamand y Pérez Varela, retiraron la indicación número 10, de la cual son coautores.**

Artículo 2º

Modifica el artículo 9º de la ley Nº 18.834, que establece el Estatuto Administrativo. Su texto prescribe:

“Artículo 2º.- Intercálase, en el artículo 9º, de la ley Nº 18.834, que contiene el Estatuto Administrativo, cuyo texto refundido, coordinado y sistematizado fue fijado en el decreto con fuerza de ley Nº 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.”.

Cabe señalar que el citado artículo 9º de la ley 18.834, pasó a ser artículo 10, con igual redacción, en el decreto con fuerza de ley Nº 29, de 2005, del Ministerio de Hacienda, que fija el texto refundido, coordinado y sistematizado de dicha ley, sobre Estatuto Administrativo.

De acuerdo a lo anterior, el artículo 2º en estudio, incidiría sobre el actual artículo 10 del citado decreto con fuerza de ley, el cual, referido a los empleos a contrata, reza:

“Artículo 10.- 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.”.

Fueron presentadas tres indicaciones respecto del artículo 2º del proyecto de ley:

La indicación número 11, de los Honorables Senadores señores Allamand y Pérez Varela, para suprimirlo.

La indicación número 12, de los mismos señores Senadores, lo sustituye por el siguiente:

“Artículo 2º.- Reemplázase el inciso cuarto del artículo 9º de la ley N° 18.834, sobre 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, por el siguiente:

“Las distinciones, exclusiones o preferencias basadas en las calificaciones, capacidades e idoneidad exigidas para un empleo determinado no serán consideradas discriminación.”.

La indicación número 13, también de los mismos señores Senadores, sustituye la palabra “valor” por “productividad”.

El señor Jefe del Departamento de Reformas Legales del SERNAM explicó que el artículo 2º del texto aprobado en general incorpora al Estatuto Administrativo el principio de igualdad remuneracional entre hombres y mujeres, y lo hace en los mismos términos en que se consagra dicho principio en el Código del Trabajo. Lo anterior, resulta de toda lógica a fin de que exista entre todas las normas referidas a esta materia, la debida correspondencia y armonía. En el mismo sentido, apuntó, se orientan las indicaciones números 12 y 13, en tanto que la indicación número 11 propone la supresión de la norma en comento.

Posteriormente, abierto un nuevo plazo de indicaciones, el Ejecutivo presentó **la indicación número 13 bis**, para sustituir el artículo 2º del proyecto, por el siguiente:

“Artículo 2º.- Modifícase el artículo 9º de la ley N° 18.834, sobre Estatuto Administrativo, cuyo texto refundido, coordinado y sistematizado fue fijado por el decreto con fuerza de ley N° 29, de 2005, del Ministerio de Hacienda, de la siguiente manera:

a) Intercálase, a continuación de la palabra “desempeño”, la frase “y con la capacidad e idoneidad personal de quien sirva dicho cargo”.

b) Agrégase, a continuación de la palabra “funcionario”, la frase “, excluyéndose toda discriminación que pueda alterar el principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres”.

Es dable señalar que esta indicación fue formulada sobre la base de la disposición del actual artículo 9º del decreto con fuerza de ley N° 29, de 2005, del Ministerio de Hacienda, el cual está referido a todo cargo público y a la asignación de grado y de remuneraciones que corresponde.

Para una mejor comprensión de las enmiendas propuestas por la indicación, se transcribe el texto de la citada disposición:

“Artículo 9º.- Todo cargo público necesariamente deberá tener asignado un grado de acuerdo con la importancia de la función que se desempeñe y, en consecuencia, le corresponderá el sueldo de ese grado y las demás remuneraciones a que tenga derecho el funcionario.”.

El señor Jefe del Departamento de Reformas Legales del SERNAM explicó que la indicación número 13 bis persigue dos objetivos. Por una parte, incorporar los conceptos de capacidad e idoneidad personal de quien sirva el cargo, entre los elementos a considerar para la asignación de grado a un determinado cargo público, además de la importancia atribuida al mismo. Al efecto, anotó, se estaría replicando la terminología utilizada por la propia Constitución Política de la República.

Por otro lado, agregó, la indicación en comento propone incorporar en la ley una frase que excluya toda posibilidad de incurrir en una discriminación que altere el principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres. Hizo presente que, en los últimos años, mediante distintas reformas, este principio se ha materializado en el sector público en aspectos tales como la capacitación o la movilidad al interior de las carreras funcionarias y, por tanto, la igualdad remuneracional sería una manifestación más de dicha regla general.

Concluyó destacando que el fundamento final de la norma en comento es consagrar también en el Estatuto Administrativo el referido principio de igualdad de remuneraciones entre hombres y mujeres, del mismo modo que lo ha sido en el Código del Trabajo.

Por su parte, la Comisión consideró pertinente tener presente que, durante la tramitación del proyecto de ley en la Cámara de Diputados, la disposición en estudio fue aprobada sólo respecto de los empleos a contrata, toda vez que éstos son los cargos realmente susceptibles de ser afectados por una discriminación remuneracional arbitraria, lo que no acontecería del mismo modo con los cargos de planta.

El Honorable Senador señor Pérez Varela propuso agregar en el texto legal una mención a las “calificaciones” de que son objeto los trabajadores del sector. Explicó que, tal como los funcionarios de planta, los empleados a contrata están sujetos a procesos de calificación anual que inciden, por ejemplo, en su continuidad laboral o en la definición del grado al que estarán asignados. Recalcó que, si no se hiciera una referencia a estas calificaciones, podría suceder que se considere como un acto discriminatorio el establecimiento de diferencias remuneratorias en razón de tales calificaciones, por el sólo hecho de no aparecer expresamente mencionadas en la ley, lo cual se apartaría por completo del verdadero sentido y alcance de la normativa. En consecuencia, puntualizó, junto a los conceptos de capacidad e idoneidad personal de quienes desempeñan los cargos, debería contemplarse la calificación de los mismos, entre los criterios que habilitarán para generar distinciones en las remuneraciones, sin que constituyan actos de discriminación.

La señora Ministra del SERNAM expresó que las calificaciones en el caso de los empleos a contrata, no representan un

elemento determinante para el desempeño de tales cargos. Recordó que estos empleos, de acuerdo a la regulación que les es propia, tienen una duración anual -extendiéndose hasta el 31 de diciembre de cada año-, manteniéndose vigentes en tanto sean necesarios los servicios de que se trate. En razón de ello, añadió, es que pueden quedar sin efecto en cualquier momento, mediando 30 días de anticipación a la notificación de su término. Sin perjuicio de lo anterior, apuntó, comparte la proposición de incorporar en la ley una mención a las calificaciones, toda vez que, efectivamente, éstas constituyen un criterio objetivo a considerar y, como tal, ameritan estar contempladas en la ley, del mismo modo como son consideradas al efecto en la normativa laboral común y general.

El señor asesor legislativo del Ministerio del Trabajo y Previsión Social coincidió con que, más que producir un efecto en relación a la mantención del empleo, las calificaciones de estos funcionarios a contrata tienen incidencia en otros aspectos laborales, como por ejemplo, en la posibilidad de acceder a ciertas asignaciones cuya percepción depende de la evaluación de desempeño. Tal es el caso, precisó, de la asignación trimestral de modernización.

Tras el análisis efectuado, la Comisión compartió el criterio que imperó en la Cámara de Diputados, en cuanto a que la norma en comento quede circunscrita a los empleos a contrata.

Conforme a ello, resolvió incorporar las respectivas modificaciones al artículo 10 del decreto con fuerza de ley N° 29, de 2005, del Ministerio de Hacienda, toda vez que dicha disposición es el actual precepto relativo a la materia. De esta manera, además, se enmienda la referencia numérica que al respecto figura en el texto aprobado en general.

Asimismo, los miembros de la Comisión estuvieron contestes en que, tanto las propuestas formuladas por la indicación número 13 bis, como la sugerencia de incorporar una mención a las calificaciones, serían las modificaciones que resultan pertinentes para estos efectos, toda vez que ellas responden al objetivo trazado al legislar en este ámbito.

Finalmente, coincidieron en que dichas enmiendas sean incorporadas a la norma citada como un nuevo inciso cuarto -y no como inciso segundo, según contempla el proyecto aprobado en general-, por cuanto ésta sería una ubicación más adecuada, en función del orden lógico que sigue el texto de la disposición en cuestión.

De este modo, consideraron atinente aprobar la indicación número 13 bis, con las adecuaciones necesarias para incorporar las enmiendas reseñadas precedentemente, como un inciso cuarto, nuevo, del siguiente tenor:

“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.”.

Los representantes del Ejecutivo, por su parte, manifestaron su conformidad con la señalada resolución.

- De acuerdo a lo anterior, las indicaciones números 11, 12 y 13, fueron retiradas por sus autores, Honorables Senadores señores Allamand y Pérez Varela.

- La Comisión, en tanto, por la unanimidad de sus miembros, Honorables Senadores señores Allamand, Letelier, Muñoz Aburto, Pérez Varela y Pizarro, aprobó la indicación número 13 bis, con modificaciones, para introducir en el artículo 10 del decreto con fuerza de ley N° 29, ya individualizado, un inciso cuarto, nuevo, en los términos transcritos precedentemente.

Disposiciones transitorias

Artículos primero y segundo

La norma del artículo primero transitorio se refiere al procedimiento a que den lugar las denuncias que se efectúen con motivo de la discriminación en las remuneraciones. Dispone literalmente:

“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.”.

El artículo segundo transitorio, en tanto, está referido a la vigencia de las obligaciones que impone esta ley. Señala textualmente lo siguiente:

“Artículo segundo.- Las obligaciones que esta ley impone al empleador comenzarán a regir noventa días después de su publicación en el Diario Oficial.”.

Tras la apertura de un nuevo plazo de indicaciones, S.E. la señora Presidenta de la Republica presentó **la indicación número 14**, para reemplazar los artículos primero y segundo transitorios, por el que se transcribe a continuación:

“Artículo Transitorio.- Lo dispuesto en la letra a) del numeral 3 del artículo 1° de esta ley, comenzará a regir seis meses después de su publicación en el Diario Oficial respecto de las empresas que cuenten con más de 200 trabajadores. En relación a las demás empresas obligadas, dicha norma comenzará a regir nueve meses después de la publicación de esta ley.”.

El señor asesor legislativo del Ministerio del Trabajo y Previsión Social explicó que la sustitución de las disposiciones transitorias obedece a que, cuando se presentó a tramitación parlamentaria esta iniciativa legal, aún no se había establecido el sistema gradual de entrada en vigencia de la reforma procesal laboral y, con ella, la del procedimiento de tutela de derechos fundamentales, al cual estarán sujetas las reclamaciones que en este ámbito se entablen. Sin embargo, aclaró, en la actualidad, las referidas normas transitorias no serían necesarias en los términos contemplados en el texto aprobado en general, toda vez que ya se conoce con precisión la época en la cual la nueva justicia del trabajo operará en nuestro país, la que, por lo demás, en los próximos meses estará plenamente vigente en todo el territorio nacional.

De esta suerte, concluyó la indicación número 14 sustituye los señalados artículos transitorios, por otro que se limita a establecer que la obligación de llevar un registro de cargos o funciones comenzará a regir seis meses después de la fecha de publicación de la ley en el Diario Oficial. Al efecto, añadió, la norma distingue entre las empresas con más de doscientos trabajadores y el resto de las empresas. No obstante lo anterior, advirtió, al tenor de lo acordado respecto de las indicaciones números 6 y 6 bis, dicha distinción resulta ahora innecesaria, toda vez que la referida obligación sólo se impondrá a las empresas cuyo número de trabajadores sea igual o superior a doscientos.

La Comisión, atendido lo resuelto para las citadas indicaciones, consideró pertinente suprimir de la disposición transitoria propuesta, la mención a las empresas con más de doscientos trabajadores, así como también la segunda oración que en ella se contempla.

- Consecuencialmente, la Comisión se pronunció respecto a la norma en estudio, considerando su primera oración hasta la expresión “Diario Oficial” y, concordante con la votación emitida para el número de trabajadores que determinará la procedencia de la obligación de llevar un registro, la indicación número 14 fue aprobada, con modificaciones, por tres votos a favor de los Honorables Senadores señores Allamand, Pérez Varela y Pizarro, y dos votos en contra de los Honorables Senadores señores Letelier y Muñoz Aburto.

- - -

MODIFICACIONES

En conformidad a los acuerdos adoptados, vuestra Comisión de Trabajo y Previsión Social tiene el honor de proponeros las siguientes modificaciones al proyecto de ley aprobado en general por el Honorable Senado:

Artículo 1º

Número 1

Suprimirlo, con las dos letras contenidas en él.

(Unanimidad 4x0 letra a) y 5x0 letra b). Indicación número 1 bis y artículo 121, inciso final, Reglamento del Senado, respectivamente)

Número 2

Pasa a ser número 1, reemplazando el texto del artículo que contempla, por el siguiente:

“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, Capítulo II, 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.”.

(Unanimidad 5x0. Indicaciones números 4, 4 bis y 4 ter)

Número 3

Pasa a ser número 2, intercalando en su encabezado, entre los vocablos “el” y “artículo”, la frase “inciso primero del”.

(Unanimidad 5x0. Artículo 121, inciso final, Reglamento del Senado)

Letra a.

Sustituirla, por la que sigue:

“a. Agrégase en el número 6, a continuación de la palabra “sugerencias”, lo siguiente:

“, y en el caso de empresas de doscientos trabajadores o más, un registro que consigne los diversos cargos o funciones de la empresa y sus características técnicas esenciales”.”.

(Mayoría de votos 3x2 el reemplazo del número de trabajadores y unanimidad 5x0 el resto del precepto. Indicaciones números 6 y 6 bis)

Letra c.

Reemplazar, en el número 13, nuevo, que contempla, su segunda oración por la siguiente:

“En todo caso, el reclamo y la respuesta del empleador deberán constar por escrito y estar debidamente fundados. La respuesta del empleador deberá ser entregada dentro de un plazo no mayor a 30 días de efectuado el reclamo por parte del trabajador.”.

(Unanimidad 5x0. Indicación número 9 bis)

Número 4

Pasa a ser número 3, sin enmiendas.

Artículo 2º

Sustituirlo, por el siguiente:

“Artículo 2º.- Intercálase, en el artículo 10 de la ley Nº 18.834, que aprueba el Estatuto Administrativo, cuyo texto refundido, coordinado y sistematizado fue fijado en el decreto con fuerza de ley Nº 29, de 2005, del Ministerio de Hacienda, el siguiente inciso cuarto, nuevo:

“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.”.

(Unanimidad 5x0. Indicación número 13 bis)

Disposiciones transitorias

Considerar esta denominación en singular.

(Unanimidad 5x0. Artículo 121, inciso final, Reglamento del Senado)

Artículos primero y segundo

Reemplazarlos, por el siguiente:

“Artículo transitorio.- Lo dispuesto en la letra a. del numeral 2 del artículo 1º de esta ley, comenzará a regir seis meses después de su publicación en el Diario Oficial.”.

(Mayoría de votos 3x2. Indicación número 14)

- - -

TEXTO DEL PROYECTO

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

PROYECTO DE LEY

"Artículo 1°.- Introdúcense las siguientes enmiendas en el Código del Trabajo:

1. Agrégase el siguiente artículo 62 bis, nuevo:

"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 6°, Capítulo II, 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."

2. Modifícase el inciso primero del artículo 154, en la forma que se señala:

a. Agrégase en el número 6, a continuación de la palabra "sugerencias", lo siguiente:

" , y en el caso de empresas de doscientos trabajadores o más, un registro que consigne los diversos cargos o funciones de la empresa y sus características técnicas esenciales".

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 (,).

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 y estar debidamente fundados. La respuesta del empleador deberá ser entregada dentro de un plazo no mayor a 30 días de efectuado el reclamo por parte del trabajador."

3. 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.”.

Artículo 2°.- Intercálase, en el artículo **10** de la ley N° 18.834, que **aprueba** 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 **cuarto, nuevo**:

“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.”.

Disposición transitoria

Artículo transitorio.- Lo dispuesto en la letra a. del numeral 2 del artículo 1° de esta ley, comenzará a regir seis meses después de su publicación en el Diario Oficial.”.

- - -

Acordado en sesiones celebradas los días 11 de marzo, 1 y 29 de abril y 6 de mayo de 2009, con asistencia de los Honorables Senadores señores Pedro Muñoz Aburto (Presidente Accidental), Andrés Allamand Zavala, Juan Pablo Letelier Morel, Víctor Pérez Varela (Evelyn Matthei Fornet, Hernán Larraín Fernández) y Jorge Pizarro Soto.

Sala de la Comisión, a 8 de mayo de 2009.

MARIO LABBÉ ARANEDA
Secretario de la Comisión

RESUMEN EJECUTIVO

SEGUNDO INFORME DE LA COMISIÓN DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL, ACERCA DEL PROYECTO DE LEY MODIFICA EL CÓDIGO DEL TRABAJO, RESGUARDANDO EL DERECHO A LA IGUALDAD EN LAS REMUNERACIONES. (Boletín N° 4.356-13)

- I. **PRINCIPALES OBJETIVOS DEL PROYECTO PROPUESTO POR LA COMISIÓN:** en lo fundamental, establecer expresamente el derecho a la igualdad de remuneraciones entre hombres y mujeres que presten un mismo trabajo, no siendo consideradas arbitrarias las diferencias objetivas en las remuneraciones.
- II. **ACUERDOS:** Indicaciones:
Números
 1. Retirada.
 - 1 bis. Aprobada con modificaciones 4x0.
 - 2 y 3. Retiradas.
 - 4, 4 bis y 4 ter. Aprobadas con enmiendas 5x0.
 5. Retirada.
 6. Aprobada en su primera parte (número de trabajadores) 3x2 y aprobada con modificaciones en el resto de la disposición 5x0.
 - 6 bis. Rechazada en su primera parte (número de trabajadores) 3x2 y aprobado el resto del precepto 5x0.
 - 7, 8 y 9. Retiradas.
 - 9 bis. Aprobada con enmiendas 5x0.
 - 10, 11, 12 y 13. Retiradas.
 - 13 bis. Aprobada con modificaciones 5x0.
 14. Aprobada con enmiendas 3x2.
- III. **ESTRUCTURA DEL PROYECTO APROBADO POR LA COMISIÓN:** consta de dos artículos permanentes y un artículo transitorio.
- IV. **NORMAS DE QUÓRUM ESPECIAL:** no hay.
- V. **URGENCIA:** suma.
- VI. **ORIGEN INICIATIVA:** Cámara de Diputados. Moción de los Honorables Diputados señora Alejandra Sepúlveda Orbenes y señores Pedro Araya Guerrero, Gabriel Ascencio Mansilla, Eduardo Díaz Del Río, Jaime Mulet Martínez, Sergio Ojeda Uribe, Carlos Olivares Zepeda, Jorge Sabag Villalobos, Mario Venegas Cárdenas y Patricio Walker Prieto.
- VII. **TRÁMITE CONSTITUCIONAL:** segundo.
- VIII. **APROBACIÓN POR LA CÁMARA DE DIPUTADOS:** por 87 votos a favor, ningún voto en contra y 2 abstenciones.

- IX. INICIO TRAMITACIÓN EN EL SENADO:** 16 de abril de 2008.
- X. TRÁMITE REGLAMENTARIO:** segundo informe.
- XI. LEYES QUE SE MODIFICAN O QUE SE RELACIONAN CON LA MATERIA:** 1.- El Código del Trabajo; 2.- La ley N° 18.834, sobre Estatuto Administrativo, cuyo texto refundido, coordinado y sistematizado fue fijado por el decreto con fuerza de ley N° 29, del Ministerio de Hacienda, de 2005; 3.- El Convenio N° 100, de la Organización Internacional del Trabajo, relativo a la igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor, adoptado el 29 de junio de 1951, y ratificado por Chile con fecha 20 de septiembre de 1971; y, 4.- El Convenio N° 111, de la Organización Internacional del Trabajo, relativo a la discriminación en materia de empleo y ocupación, adoptado el 25 de junio de 1958, y ratificado por Chile con fecha 20 de septiembre de 1971.

Valparaíso, 8 de mayo de 2009.

MARIO LABBÉ ARANEDA
Secretario de la Comisión

- - -