**Observaciones de la Confederación de la Producción y del Comercio (CPC) al proyecto de ley que: Modifica el Código del Trabajo en materia de discriminación e igualdad de remuneraciones de hombres y mujeres**

**(Boletín N° 9.322-13)**

Introducción.-

Primero que todo quiero agradecer a nombre de la Confederación de la Producción y del Comercio (CPC), la gentil invitación de la Comisión de Trabajo y Previsión Social del Senado, para exponer nuestras comentarios y observaciones al proyecto de ley que: Modifica el Código del Trabajo en materia de discriminación e igualdad de remuneraciones de hombres y mujeres.

Como es de conocimiento público la CPC lleva varios años promoviendo cambios regulatorios que favorezcan el aumento de la participación de las mujeres en el trabajo, porque tanto los estudios como la experiencia empírica nacional, así como las recomendaciones de importantes organismos internacionales, tales como la OCDE y la OIT, señalan que la participación laboral femenina contribuye de manera significativa a aumentar la productividad de las empresas.

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

Y a su vez, el pasado 18 de abril, y con el objetivo de apoyar a las mujeres que las empresas quieren proyectar como altas ejecutivas dentro de sus organizaciones, se realizó la primera sesión constitutiva del Consejo Asesor del programa “Promociona Mujer Chile”, iniciativa impulsada en Chile por la Subsecretaría de Economía, la Confederación de la Producción y del Comercio, la agrupación +Mujeres, el Banco Interamericano de Desarrollo (BID), en colaboración con ICARE y la Universidad Adolfo Ibáñez, utilizando la experiencia de Promociona España, país en el que ha sido promovido por la Confederación Española de Organizaciones Empresariales (CEOE) (símil de la chilena CPC) y empresas de la talla de Iberdrola, Ikea y Caixa Bank, incluyendo también actividades de mentoring y generación de redes (entre hombres y mujeres).

Por tanto, queremos expresarles que nuestro compromiso como representantes del sector empresarial en incrementar la participación de las mujeres en el trabajo está más vigente que nunca, y que al efecto compartimos plenamente que en materia de empleo formal no deben existir barreras artificiales ni discriminaciones arbitrarias, y por el contrario es necesario promover un mayor número de incentivos que faciliten la inserción laboral femenina y la igualdad de oportunidades.

**OBSERVACIONES Y SUGERENCIAS DE LA CPC**

**1.- Evitar que la intención de adecuar la terminología de la ley, exceda lo establecido en el Convenio N° 100 de la OIT sobre igualdad de remuneraciones.**

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

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

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

Sugerencia: Suprimir en el primer párrafo del nuevo artículo 62 bis la frase: *“para un mismo trabajo o”.*

**2.- Evitar socavar el poder de administración o poder de mando del empleador, convirtiendo la remuneración en algo aún más inflexible y estático que lo consignado en el actual Código del Trabajo.**

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

Establecer por ley que la remuneración entre trabajadores y trabajadoras debe ser igual en cada uno de sus elementos y no sólo respecto al total de la misma, es un exceso que atenta contra la libertad de empresa consagrada en el N° 21 del artículo 19 de la Constitución Política, al privarla de la libertad que tiene de organizar de forma lícita su empresa y la estructura de remuneraciones de sus trabajadores. Impidiendo una gestión eficiente según la variabilidad de parámetros que al efecto administra la empresa. Lo que debe importar es el resultado final del monto global de la remuneración.

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

Sugerencia: Suprimir la última frase del primer párrafo del nuevo artículo 62 bis: *“Se debe garantizar la igualdad en cada elemento de la remuneración y no sólo respecto del total de la misma”.*

**3.- Evitar incertezas producto de la incorporación de terminologías imprecisas.**

* *Proyecto de ley: “Constituyen discriminación las distinciones retributivas basadas en el sexo. Son igualmente discriminatorias las diferencias en las remuneraciones que, basadas en criterios aparentemente neutrales, tengan por, efecto que la retribución de las trabajadoras sea inferior a la de los trabajadores, salvo que pueda justificarse objetivamente en una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean adecuados y necesarios.”*

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

Sugerencia: Suprimir la segunda frase del segundo inciso del nuevo artículo 62 bis: “Son igualmente discriminatorias las diferencias en las remuneraciones que, basadas en criterios aparentemente neutrales, tengan por, efecto que la retribución de las trabajadoras sea inferior a la de los trabajadores, salvo que pueda justificarse objetivamente en una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean adecuados y necesarios.”

**4.- Acotar los espacios para la interpretación, evitando incertezas.**

* *Proyecto de ley: Con todo, no se considerarán discriminatorias las diferencias objetivas en las remuneraciones que se funden en las capacidades, calificaciones, idoneidad, responsabilidad o productividad, en la medida que tales consideraciones revistan importancia para la prestación de los servicios.*

Correctamente el proyecto de ley señala que no se considerarán discriminatorias las diferencias objetivas en las remuneraciones que se funden en las capacidades, calificaciones, idoneidad, responsabilidad o productividad, pero luego agrega, que esta norma aplica: “en la medida que tales consideraciones revistan importancia para la prestación de los servicios”.

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

Sugerencia: Suprimir en el tercer inciso del nuevo artículo 62 bis la frase: “,en la medida que tales consideraciones revistan importancia para la prestación de los servicios.”

**5.- Resguardar el valor de los mecanismos de solución de controversias pactados por las partes.**

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

La modificación propuesta le resta valor a los mecanismos de solución de controversias pactados por las partes en el reglamento interno de la empresa, abriendo el camino directo a la judicialización, lo que es igual a desmerecer valor al diálogo de las partes, privilegiando la controversia a lo externo de la empresa.

Sugerencia: No innovar en esta materia y mantener la redacción de la ley vigente.