COMPARADO CON OBSERVACIONES
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)¹

TEXTO LEGAL VIGENTE	TEXTO APROBADO EN GENERAL POR EL SENADO	INDICACIONES	OBSERVACIONES
		<p style="text-align: center;"><u>ARTÍCULO ÚNICO</u></p> <p style="text-align: center;">o o o o o</p> <p>1.- De la Honorable Senadora señora Allende, para introducir un numeral nuevo, del tenor que se señala:</p> <p>“... Agrégase el siguiente artículo 2° bis:</p> <p>“Artículo 2° bis.- El empleador se encontrará obligado a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en empleo y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas para evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que se deberán acordar, con las organizaciones sindicales, si la hubiera.</p> <p>En el caso de las empresas de más de doscientos trabajadores se elaborará un plan de igualdad, contemplando las medidas a que se</p>	<p>Es interesante la indicación, avanzando en la introducción de los planes de igualdad en las empresas.</p> <p>Cabe considerar que estos planes se contemplan explícitamente como materia de negociación colectiva, a partir de la reforma de la ley 20.940, que entró en vigencia el 1 de abril de 2017.</p> <p>De aprobarse la indicación, habría que articularla con lo dispuesto en el artículo 306.</p>

¹ Las tres primeras columnas han sido preparadas por la Comisión de Trabajo y Previsión Social, mientras que la cuarta contiene nuestras observaciones.

TEXTO LEGAL VIGENTE	TEXTO APROBADO EN GENERAL POR EL SENADO	INDICACIONES	OBSERVACIONES
		<p>refiere el inciso anterior, con el alcance y contenido establecidos en esta disposición.</p> <p>La elaboración e implantación de planes de igualdad será voluntaria para las demás empresas, previa consulta a las organizaciones sindicales, si las hubiera, o a los representantes de los trabajadores y trabajadoras</p> <p>Los planes de igualdad de las empresas son un conjunto de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, que buscan a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo. Los planes de igualdad fijarán los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.</p> <p>Para la consecución de los objetivos fijados, los planes de igualdad podrán contemplar, entre otras, las materias de acceso al empleo, clasificación profesional, promoción</p>	

TEXTO LEGAL VIGENTE	TEXTO APROBADO EN GENERAL POR EL SENADO	INDICACIONES	OBSERVACIONES
		<p>y formación, remuneración, ordenación del tiempo de trabajo para favorecer, en términos de igualdad entre mujeres y hombres, la conciliación laboral, personal y familiar, y prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.”.”.</p> <p style="text-align: center;">o o o o o</p>	
<p>CÓDIGO DEL TRABAJO</p> <p>Artículo 62 bis.- El empleador deberá dar cumplimiento al principio de igualdad de remuneraciones entre</p>	<p>PROYECTO DE LEY:</p> <p>“Artículo único.- Introdúcense las siguientes modificaciones en el Código del Trabajo:</p> <p>1. Sustitúyese el artículo 62 bis por el siguiente:</p> <p>“Artículo 62 bis.- El empleador</p>	<p style="text-align: center;"><u>Número 1</u></p> <p style="text-align: center;">Artículo 62 bis propuesto</p> <p style="text-align: center;">Inciso primero</p>	<p>Indicación no constituye aporte mayor, pues ya se propone garantizar la igualdad en cada elemento de la remuneración, lo que lleva implícito lo que se propone.</p>

TEXTO LEGAL VIGENTE	TEXTO APROBADO EN GENERAL POR EL SENADO	INDICACIONES	OBSERVACIONES
<p>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.</p>	<p>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.</p>	<p>2.- De la Honorable Senadora señora Allende, para agregar después de la palabra “remuneración” la frase “, cualquiera sean sus denominaciones”.</p>	
		<p style="text-align: center;">o o o o o</p> <p>3.- Del Honorable Senador señor Navarro, para intercalar a continuación del inciso primero los siguientes, nuevos:</p> <p>“Se entiende por trabajo igual aquel en que trabajadoras y trabajadores de cualificación similar recibirán la misma remuneración cuando realicen el mismo trabajo, o prácticamente el mismo, en condiciones equivalentes. Por trabajo de igual valor aquel en que trabajadoras y trabajadores llevan a cabo un trabajo de contenido diferente, que requiere de capacidades o calificaciones diferentes y que se desempeña en condiciones diferentes, pero que en general es de igual valor.</p>	<p>El nuevo inciso segundo que se propone es confuso y presenta problemas de redacción.</p> <p>Otorga facultades a la IT, es inadmisibles por ser de iniciativa exclusiva del Ejecutivo.</p>

TEXTO LEGAL VIGENTE	TEXTO APROBADO EN GENERAL POR EL SENADO	INDICACIONES	OBSERVACIONES
		<p>Para dar cumplimiento al principio establecido en el inciso primero de este artículo el empleador deberá enviar semestralmente a la autoridad laboral competente las planillas de remuneraciones de sus trabajadores o trabajadoras guardando la debida reserva de sus identidades. Dicha autoridad una vez recibida la información y comprobado el cumplimiento del principio de igualdad de remuneraciones por parte del o los empleadores procederá a publicar los resultados en su sitio electrónico. En caso contrario, ordenará al empleador que proceda a rectificar las remuneraciones que no se basen el principio de igualdad.”.</p> <p style="text-align: center;">o o o o o</p>	
	<p><u>Constituyen discriminación las distinciones retributivas basadas en el sexo.</u> Son igualmente discriminatorias las diferencias en las remuneraciones que, basadas en criterios aparentemente neutrales, tengan por efecto que la retribución</p>	<p style="text-align: center;">Inciso segundo</p> <p>4.- De la Honorable Senadora señora Allende, para reemplazarlo por el siguiente:</p> <p>"Constituyen discriminación las distinciones retributivas percibidas en una relación laboral basadas en el género o en el sexo. Son igualmente discriminatorias las diferencias en las remuneraciones</p>	<p>La indicación 4 pretende incorporar el término “género” como criterio prohibido de discriminación retributiva. Si bien el género puede ser en general un motivo prohibido para distinguir, excluir o preferir, la norma en cuestión se refiere a las inequidad salarial entre hombres y mujeres, lo que queda bien cubierto con la expresión “sexo”.</p>

TEXTO LEGAL VIGENTE	TEXTO APROBADO EN GENERAL POR EL SENADO	INDICACIONES	OBSERVACIONES
	<p>de las trabajadoras sea inferior a la de los trabajadores, <u>salvo que pueda justificarse objetivamente en una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean adecuados y necesarios.</u></p>	<p>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.”.</p> <p>5.- Del Honorable Senador señor Navarro, para sustituir la primera oración por la siguiente: <u>“Constituyen discriminación las diferencias retributivas basadas en las distinciones, exclusiones o preferencias fundadas en los motivos contemplados en el inciso cuarto del artículo 2° de este Código.”</u>.</p> <p>6.- Del Honorable Senador señor Navarro, para agregar después de la locución “basadas en el sexo” lo siguiente: <u>“y en las distinciones, exclusiones o preferencias fundadas en el resto de los motivos contemplados en el inciso cuarto del artículo 2° de este Código”</u>.</p> <p>7.- De la Honorable Senadora señora Goic, para suprimir el siguiente texto: “, salvo que pueda justificarse</p>	<p>Las indicaciones 5 y 6 pretenden agregar a la norma sobre igualdad de remuneraciones entre hombres y mujeres otros criterios discriminatorios y ello se aparta del objeto de esta disposición.</p> <p>La indicación 7, como se explicó en su momento, busca corregir la disposición, toda vez que en el inciso tercero se señalan aquellos factores que permitirían distinguir.</p>

TEXTO LEGAL VIGENTE	TEXTO APROBADO EN GENERAL POR EL SENADO	INDICACIONES	OBSERVACIONES
		objetivamente en una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean adecuados y necesarios”.	
	Con todo, no se considerarán discriminatorias las diferencias objetivas en las remuneraciones que se funden en las capacidades, calificaciones, idoneidad, responsabilidad o productividad, en la medida que tales consideraciones revistan importancia para la prestación de los servicios.	<p style="text-align: center;">Inciso tercero</p> <p>8.- De la Honorable Senadora señora Allende, para sustituirlo por el que sigue: “Todo trato diferenciado en materia de remuneraciones, se presumirá injustificado, salvo que el empleador la justifique en base a diferencias objetivas en las remuneraciones que se funden en las capacidades, aptitudes, calificaciones, idoneidad, responsabilidad o productividad, en la medida que tales consideraciones revistan importancia para la prestación de los servicios.”.</p>	La indicación, aunque con una redacción diferente, propone lo mismo que ya considera el artículo propuesto, si se lee íntegramente.
Las denuncias que se realicen invocando el presente artículo, se sustanciarán en conformidad al Párrafo 6° del Capítulo II del Título I	Las denuncias que se realicen invocando el presente artículo , se sustanciarán en conformidad al Párrafo 6° del Capítulo II del Título I	<p style="text-align: center;">Inciso cuarto</p> <p>9.- Del Honorable Senador señor Navarro, para agregar después de la expresión “presente artículo”, eliminando la coma que la sucede, lo</p>	El artículo 486 del Código ya considera entre los legitimados activos a las organizaciones sindicales, por lo que la norma

TEXTO LEGAL VIGENTE	TEXTO APROBADO EN GENERAL POR EL SENADO	INDICACIONES	OBSERVACIONES
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.	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.”.	siguiente: “podrán ser presentadas por el trabajador respectivo o por la organización sindical a la cual se encuentre afiliado el trabajador y” .	propuesta no sería necesaria.
<p>Artículo 154. El reglamento interno deberá contener, a lo menos, las siguientes disposiciones:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1.- las horas en que empieza y termina el trabajo y las de cada turno, si aquél se efectúa por equipos; 2.- los descansos; 3.- los diversos tipos de remuneraciones; 4.- el lugar, día y hora de pago; 5.- las obligaciones y prohibiciones a que estén sujetos los trabajadores; 		<p style="text-align: center;">o o o o o</p> <p>10.- De la Honorable Senadora señora Allende, para incorporar el siguiente numeral, nuevo:</p> <p>“... Modificase el artículo 154 de la siguiente manera:</p>	<p>La indicación 10 a) propone una mayor exigencia respecto de la información que debe incorporarse en el referido registro</p>

TEXTO LEGAL VIGENTE	TEXTO APROBADO EN GENERAL POR EL SENADO	INDICACIONES	OBSERVACIONES
<p>6.- la designación de los cargos ejecutivos o dependientes del establecimiento ante quienes los trabajadores deban plantear sus peticiones, reclamos, consultas y sugerencias, y en el caso de empresas de doscientos trabajadores o más, un registro que consigne los diversos cargos o funciones en la empresa y sus características técnicas esenciales;</p> <p>7.- las normas especiales pertinentes a las diversas clases de faenas, de acuerdo con la edad y sexo de los trabajadores, y a los ajustes necesarios y servicios de apoyo que permitan al trabajador con discapacidad un desempeño laboral adecuado;</p> <p>8.- la forma de comprobación del cumplimiento de las leyes de previsión, de servicio militar obligatorio, de cédula de identidad y, en el caso de menores, de haberse cumplido la obligación escolar;</p> <p>9.- las normas e instrucciones de prevención, higiene y seguridad que deban observarse en la empresa o establecimiento;</p> <p>10.- las sanciones que podrán</p>		<p>a) Agrégase en el número 6, después de la palabra “empresa”, la expresión “por sexo y remuneración”.</p>	<p>(ver indicación que se refiere al mismo numeral).</p>

TEXTO LEGAL VIGENTE	TEXTO APROBADO EN GENERAL POR EL SENADO	INDICACIONES	OBSERVACIONES
<p>aplicarse por infracción a las obligaciones que señale este reglamento, las que sólo podrán consistir en amonestación verbal o escrita y multa de hasta el veinticinco por ciento de la remuneración diaria;</p> <p>11.- el procedimiento a que se someterá la aplicación de las sanciones referidas en el número anterior;</p> <p>12.- El procedimiento al que se someterán y las medidas de resguardo y sanciones que se aplicarán en caso de denuncias por acoso sexual.</p> <p>En el caso de las denuncias sobre acoso sexual, el empleador que, ante una denuncia del trabajador afectado, cumpla íntegramente con el procedimiento establecido en el Título IV del Libro II, no estará afecto al aumento señalado en la letra c) del inciso primero del artículo 168, y</p> <p>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</p>		<p>b) Agrégase en el número 13, a continuación del primer punto seguido, el siguiente texto: "<u>El trabajador tendrá derecho a que se le provea información escrita sobre el nivel y los criterios de remuneraciones que se fijaron relativo a la persona con la cual se estaría discriminando, bajo reserva de ella. Asimismo, se deberá comunicar a la persona con quien se está realizando la comparación respectiva.</u>".</p> <p style="text-align: center;">o o o o o</p>	<p>La indicación 10 b) se orienta a especificar los fundamentos de la respuesta del empleador frente al procedimiento interno de reclamo por desigualdades salariales.</p>

TEXTO LEGAL VIGENTE	TEXTO APROBADO EN GENERAL POR EL SENADO	INDICACIONES	OBSERVACIONES
<p>debidamente fundados. La respuesta del empleador deberá ser entregada dentro de un plazo no mayor a treinta días de efectuado el reclamo por parte del trabajador.</p> <p>Las obligaciones y prohibiciones a que hace referencia el número 5 de este artículo, y, en general, toda medida de control, sólo podrán efectuarse por medios idóneos y concordantes con la naturaleza de la relación laboral y, en todo caso, su aplicación deberá ser general, garantizándose la impersonalidad de la medida, para respetar la dignidad del trabajador.</p>			
		<p style="text-align: center;">o o o o o</p> <p>11.- De la Honorable Senadora señora Goic, para consultar un numeral nuevo, del tenor que se indica:</p> <p>“... Sustitúyese en el número 6 del artículo 154 la expresión “de doscientos trabajadores o más” por “medianas y grandes”.”.</p>	<p>Como se explicó, en su momento, esta propuesta busca ampliar el universo de empresas que deben contar con un registro que consigne los diversos cargos o funciones en la empresa y sus características técnicas esenciales.</p> <p>Lo propuesto es coherente con las exigencias para las empresas en</p>

TEXTO LEGAL VIGENTE	TEXTO APROBADO EN GENERAL POR EL SENADO	INDICACIONES	OBSERVACIONES
		o o o o o	materia de información periódica y específica para la negociación colectiva.

<p>LIBRO V DE LA JURISDICCION LABORAL</p> <p>Título I DE LOS JUZGADOS DE LETRAS DEL TRABAJO Y DE COBRANZA LABORAL Y PREVISIONAL Y DEL PROCEDIMIENTO</p> <p>Capítulo II De los principios formativos del proceso y del procedimiento en juicio del trabajo</p> <p>Párrafo 6° Del Procedimiento de Tutela Laboral</p> <p>Artículo 485.- El procedimiento contenido en este Párrafo se aplicará respecto de las cuestiones suscitadas en la relación laboral por aplicación de las normas laborales, que afecten los derechos fundamentales de los trabajadores, entendiéndose por éstos los consagrados en la Constitución Política de la República en su artículo 19, números 1°, inciso primero, siempre que su vulneración sea consecuencia directa de actos ocurridos en la relación laboral, 4°, 5°, en lo relativo a la inviolabilidad de toda forma de comunicación privada, 6°, inciso primero, 12°, inciso primero, y 16°, en lo relativo a la libertad de trabajo, al derecho a su libre elección y a lo establecido en su inciso cuarto, cuando aquellos</p>	<p>2.- Reemplázase el inciso segundo del artículo 485 por el siguiente:</p>	<p><u>Número 2</u></p>	<p>La indicación número 12 busca mejorar la redacción del texto aprobado en general, con el objeto de dejar claro que resulta aplicable el Procedimiento Tutela Laboral frente a la vulneración de la garantía constitucional a la no discriminación</p>
---	---	-------------------------------	--

Inciso segundo propuesto

<p>derechos resulten lesionados en el ejercicio de las facultades del empleador.</p> <p>También se aplicará este procedimiento para conocer de los actos discriminatorios a que se refiere el artículo 2° de este Código, con excepción de los contemplados en su inciso sexto.</p> <p>Se entenderá que los derechos y garantías a que se refieren los incisos anteriores resultan lesionados cuando el ejercicio de las facultades que la ley le reconoce al empleador limita el pleno ejercicio de aquéllas sin justificación suficiente, en forma arbitraria o desproporcionada, o sin respeto a su contenido esencial. En igual sentido se entenderán las represalias ejercidas en contra de trabajadores por el ejercicio de acciones judiciales, por su participación en ellas como testigo o haber sido ofrecidos en tal calidad, o bien como consecuencia de la labor fiscalizadora de la Dirección del Trabajo.</p> <p>Interpuesta la acción de protección a que se refiere el artículo 20 de la</p>	<p>“También se aplicará este procedimiento respecto de las cuestiones suscitadas por vulneración al derecho fundamental a la no discriminación, contenido en el inciso tercero del numeral 16 del artículo 19 de la Constitución Política de la República. En consecuencia, será aplicable para conocer de los actos discriminatorios a que se refieren el artículo 2° y el artículo 62 bis de este Código.”.</p>	<p>12.- De la Honorable Senadora señora Goic, para reemplazar la expresión “. En consecuencia, será aplicable para conocer de” por “<u>, y, especialmente, a</u>”.</p> <p style="text-align: center;">-----</p>	<p>y, particularmente, en los casos contemplados en el Código del Trabajo a los que se alude.</p>
---	--	---	---

<p>Constitución Política, en los casos que proceda, no se podrá efectuar una denuncia de conformidad a las normas de este Párrafo, que se refiera a los mismos hechos.</p>			
--	--	--	--