



Historia de la Ley N° 20.348

Resguarda el derecho a la igualdad en las remuneraciones

NOTA EXPLICATIVA

El presente documento da cuenta de la historia de la [Ley N° 20.348, Resguarda el derecho a la igualdad en las remuneraciones](#)

Para su elaboración se han tenido a la vista los antecedentes fidedignos del establecimiento de la norma, disponibles en el [Sistema de Tramitación de Proyectos del Senado](#)

Se han incluido los distintos documentos de la tramitación legislativa disponibles a la fecha de elaboración de este texto¹ que se refieren a la ley en análisis, en forma cronológica ordenados según su ocurrencia en cada uno de los trámites del proceso de formación de esta ley. Asimismo, se han omitido documentos de mera o simple tramitación, que no proporcionan información relevante para efectos de la confección de esta Historia de Ley.

A objeto de facilitar la revisión de este documento, el presente archivo contiene un índice y, en su parte final, se incorpora el texto de la ley aprobada conforme a la tramitación incluida en esta historia de ley.

Como antecedentes complementarios a la historia fidedigna, se entrega una breve síntesis con los aspectos principales de la tramitación de la norma y se incorpora un contexto histórico de ella.

¹ Este documento fue elaborado con los antecedentes fidedignos del establecimiento de la ley disponibles con fecha septiembre de 2021.

SINTESIS

La Ley N° 20.348, que Resguarda el Derecho a la Igualdad en las Remuneraciones, tiene su origen en una Moción de los diputados de Carlos Olivares Zepeda, Jorge Sabag Villalobos, Sergio Ojeda Uribe, Patricio Walker Prieto, Eduardo Díaz del Río, Jaime Mulet Martínez, Pedro Araya Guerrero, Alejandra Sepúlveda Orbenes, Mario Venegas Cárdenas y Gabriel Ascencio Mansilla y fue presentada a tramitación en la Cámara de Diputados el 19 de julio, 2006. Mensaje presentado a tramitación en la Cámara de Diputados el 16 de mayo de 1990. Su objetivo principal era modificar el Código del Trabajo a objeto de establecer de manera expresa el derecho de los trabajadores a una igual remuneración sin distinción de sexo, con criterios claros para establecer tal discriminación y sanciones en caso de contravención.

En primer trámite constitucional el proyecto fue revisado por las Comisión de Familia y una vez aprobado en general y particular pasó al Senado para su segundo trámite, donde fue conocida y debatida por la comisión de Trabajo y Previsión Social. En esta instancia el proyecto fue objeto de cambios en su contenido, lo que derivó a que fuera enviado nuevamente a la Cámara de Diputados para cumplir su tercer trámite constitucional, instancia en las que se aprobaron las modificaciones propuestas.

Finalmente y la ley fue publicada el 19 de junio de 2009.

CONTEXTO HISTÓRICO

La Ley N°20.348, publicada el 19 de junio de 2009, se titula: "Resguarda el derecho a la igualdad en las remuneraciones". La norma se dictó en el primer gobierno de Michelle Bachelet Jeria (2006-2010), e introdujo modificaciones legales para resguardar la igualdad en las remuneraciones entre hombres y mujeres que presten un mismo trabajo, tanto en el sector público como privado.

El contexto histórico de esta Ley responde a profundas transformaciones culturales y en el mundo del trabajo, así como en la opinión pública. De acuerdo al texto introductorio de la Historia de la Ley respectiva, el principio de igualdad de remuneraciones entre hombres y mujeres había gozado de una larga historia de reconocimiento jurídico a nivel supranacional, durante todo el siglo XX. Este principio fue reconocido por primera vez en el Tratado de Paz de Versalles de 1919. De acuerdo al texto citado: "...tuvo un especial reconocimiento en el Preámbulo del Tratado que constituyó la Organización Internacional del Trabajo en el año 1940 y de ahí en adelante ha sido reiteradamente reconocido en una serie de pactos y convenciones internacionales, entre los que destacan... el Pacto de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, de 1966".

De esta forma, en Chile se había desarrollado gradualmente una institucionalidad para garantizar y resguardar una cierta equidad de género. Entre estas instituciones se encuentra la Oficina Nacional de la Mujer de la Presidencia de la República, creada en 1969 bajo el gobierno de Eduardo Frei Montalva. la Secretaría Nacional de la Mujer fundada por la administración de Salvador Allende, y la Secretaria Nacional de la Mujer, bajo la dictadura de Augusto Pinochet. El progreso del movimiento feminista en los años ochenta, junto con el retorno a la democracia fueron claves para la creación del Servicio Nacional de la Mujer (SERNAM) (Ley N°19.023, 1991), máxima instancia institucional que promocionó los derechos de la mujer y la equidad de género.

En paralelo, otro factor de importancia fue el aumento gradual del número de trabajadoras en la fuerza laboral chilena, en particular desde los años ochenta. Según un informe elaborado por el Instituto Nacional de Estadísticas, si en 1986 la tasa de participación de la mujer se elevaba al 29,1% de la fuerza laboral total, en 1990 se incrementó al 31,3%, y en 2000 al 36,5% del total de trabajadores. Esta situación puso en la opinión pública las profundas inequidades en los salarios de hombres y mujeres, lo cual se traspasó al Congreso Nacional. Esto se vio acusado por la llegada de la primera mujer a la Presidencia de la República en Chile, Michelle Bachelet Jeria.

El texto de la Ley N°20.348 incluye dos artículos y un artículo transitorio, consistentes en enmiendas al Código del Trabajo y al Estatuto Administrativo. El primero de estos resume el sentido de esta norma, al señalar que: "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”.

TABLA DE CONTENIDOS

1. Primer Trámite Constitucional: Cámara de Diputados	7
1.1. Moción Parlamentaria	7
1.2. Primer Informe de Comisión de Familia	13
1.3. Discusión en Sala	68
1.4. Segundo Informe de Comisión de Familia	81
1.5. Discusión en Sala	87
1.6. Discusión en Sala	106
1.7. Oficio de Cámara Origen a Cámara Revisora	118
2. Segundo Trámite Constitucional: Senado.....	120
2.1. Primer Informe de Comisión de Trabajo.....	120
2.2. Discusión en Sala	142
2.3. Boletín de Indicaciones.....	149
2.4. Segundo Informe de Comisión de Trabajo.....	152
2.5. Discusión en Sala	193
2.6. Oficio de Cámara Revisora a Cámara de Origen	206
3. Tercer Trámite Constitucional: Cámara de Diputados	209
3.1. Discusión en Sala	209
3.2. Oficio de Cámara Origen a Cámara Revisora	228
4. Trámite Finalización: Cámara de Diputados	229
4.1. Oficio de Cámara de Origen al Ejecutivo	229
5. Publicación de Ley en Diario Oficial	231
5.1. Ley N° 20.348.....	231

1. Primer Trámite Constitucional: Cámara de Diputados

1.1. Moción Parlamentaria

Moción de los señores Diputados Carlos Olivares Zepeda, Jorge Eduardo Sabag Villalobos, Sergio Ojeda Uribe, Patricio Walker Prieto, Eduardo Díaz del Río, Jaime Mulet Martínez, Pedro Araya Guerrero, Alejandra Sepúlveda Orbenes, Mario Venegas Cárdenas y Gabriel Ascencio Mansilla. Fecha 19 de julio, 2006. Moción Parlamentaria en Sesión 51. Legislatura 354.

MODIFICA EL CÓDIGO DEL TRABAJO RESGUARDANDO EL DERECHO A LA IGUALDAD EN LAS REMUNERACIONES

BOLETÍN N° 4356-13

I.-Introducción:

El principio de igualdad de remuneraciones entre hombres y mujeres goza de una larga historia de reconocimiento jurídico a nivel supranacional. Este principio fue reconocido por primera vez en un tratado internacional, en la parte octava del Tratado de Paz de Versalles, de fecha 28 de junio de 1919. Posteriormente, tuvo un especial reconocimiento en el Preámbulo del Tratado que constituyó la Organización Internacional del Trabajo en el año 1940 y de ahí en adelante ha sido reiteradamente reconocido en una serie de pactos y convenciones internacionales, entre los que destacan: la Declaración Universal de los Derechos Humanos, de fecha 10 de diciembre de 1948; el Convenio N° 100 de la Organización Internacional del Trabajo, de fecha 29 de junio de 1951, y el Pacto de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, de fecha 19 de diciembre de 1966.

En el ámbito del derecho comunitario europeo el principio de igualdad de remuneraciones o de retribución tiene un reconocimiento expreso en el artículo 141 del Tratado Constitutivo de la Comunidad Europea (TCE). El inciso 1 del art. 141 TCE establece textualmente que: "Cada Estado miembro garantizará la aplicación del principio de igualdad de retribución entre trabajadores y trabajadoras para un mismo trabajo o para un trabajo de igual valor".

II.-Discriminación en cifras:

Numerosos estudios muestran la discriminación laboral entre hombres y mujeres y específicamente en sus remuneraciones.

En ella se advierte que las mujeres perciben, en promedio, un 75,1% del ingreso de los hombres. Según la encuesta de remuneraciones y costos de la mano de obra del Instituto Nacional de Estadísticas (INE) al año 2001, la diferencia de remuneraciones entre hombres y mujeres alcanza al 31,1%, es decir, por cada \$ 1.000 que gana un hombre, una mujer gana \$ 689 por igual trabajo, lo que es a todas luces injustificado²

² CAAMANO ROJO Eduardo. LA TUTELA DEL DERECHO A LA NO DISCRIMINACIÓN POR RAZONES DE SEXO DURANTE LA VIGENCIA DE LA RELACIÓN LABORAL. Rev. derecho (Valdivia). [online]. jul. 2003 Vol. 14 [citado 18 Junio 2006] pp. 25-41. Disponible en la World

La encuesta refleja, asimismo, que en algunos sectores de la economía, la relación de porcentaje de ingreso es menor, como ocurre en el comercio y los servicios de utilidad pública en que sólo llega a un 55,2% y 61,5%, respectivamente.³

Con respecto a la variable etárea no existen estudios que permitan llegar a tener una visión global de la discriminación en las remuneraciones. No obstante, la Investigación "Jornada de Trabajo en el Sector Comercio", realizada por el Departamento de Estudios de la Dirección del Trabajo, muestra que en el caso de los hombres el promedio de ingreso de los menores de 30 años es de \$187.051 y en los mayores de esa edad alcanza a \$271.503.

Chile presenta leves avances en políticas contra la discriminación en materia de remuneración de la mujer, destacó un informe de la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

La tasa de participación femenina en el mundo laboral crece sostenidamente, pero persisten problemas discriminatorios

La razón principal de la disparidad de ingresos estaría provocada por el inferior capital humano de la mujer y las trayectorias intermitentes de su carrera profesional, sin embargo, la disparidad de género en la educación se reduce y en muchos casos la escolaridad de mujeres supera la de los hombres.

En general todos los países a nivel mundial consignan adelantos en materias de ingresos de las mujeres comparados a los de los hombres. En América Latina los mayores avances tuvieron lugar en Paraguay, con un 19% de mejoramiento; Colombia, con 14%; y en niveles más modestos figuran Chile, con 5%, y Ecuador con 1%, según el informe de la Organización Internacional del Trabajo (OIT): "La hora de la igualdad en el trabajo".

Sin embargo, el análisis entrega un minucioso detalle de las situación de discriminación que aún perdura, pese a que las mujeres representan cerca del 45% de los trabajadores de comercio y el 49% en el ámbito profesional y técnico.

En consideraciones de carácter global sobre las causas de esta situación, el informe de la OIT puntualiza que se estima como factor determinante de las desigualdades de remuneración por razón de sexo, la restricción o la prohibición legal (en algunos países) de que la mujer trabaje en horas extraordinarias o con horario nocturno.

Otro factor está relacionado con la idea que la contratación de mujeres implica un costo alto.

En estos costos –de acuerdo con el estudio- se incluyen las prestaciones de protección de la maternidad; el ausentismo supuestamente mayor de las mujeres; su menor

Wide Web: http://mingaonline.uach.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-09502003000100002&lng=es&nrm=iso. ISSN 0718-0950

³ Estudio INE entre Octubre y Diciembre de 1999 a través de la Encuesta Suplementaria de Ingresos

disposición para trabajar horas extra; su compromiso e interés menores para con el trabajo y una movilidad más restringida en relación con la de los hombres.

Sin embargo en una visión más allá de estos argumentos, el estudio indica que la discriminación de la mujer en el ámbito laboral pasa asimismo por una "falta general de comprensión de la diferencia entre los conceptos igual remuneración por trabajos iguales o similares, e igual remuneración por trabajos de igual valor".

Estos elementos constituyen factores negativos "que perpetúan de alguna forma la desigualdad en materia de remuneración". Incluso -agrega el documento- las tasas salariales y las escalas de sueldos desiguales, una vez establecidas, pueden aplicarse para desfavorecer los niveles de ingresos de las mujeres.

III.-El Convenio 111 de la Organización Internacional del Trabajo:

El Convenio Nr. 111 de la OIT sobre la discriminación en el empleo y ocupación, de fecha 25 de junio de 1958, ratificado por Chile con fecha 20 de septiembre de 1971, especifica la noción de discriminación en el desarrollo de un trabajo subordinado, señalando en su artículo 1 que ésta comprende: "a) cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación; b) cualquier otra distinción, exclusión o preferencia que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo u ocupación, que podrá ser especificada por el miembro interesado previa consulta con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores, cuando dichas organizaciones existan, y con otros organismos apropiados".⁴

Esta definición es importante, pues en ella se aclara que, para estar comprendida dentro de los términos del Convenio, la discriminación debe tener la consecuencia de anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato. No se trata tan sólo de evitar la discriminación a fin de garantizar a todas las personas la posibilidad de obtener empleo, sino también evitar las dificultades que pudieran afectar a los trabajadores para obtener un empleo mejor o ascender a otro de jerarquía superior. Se adopta, por lo tanto, como criterio las consecuencias objetivas de las medidas discriminatorias, situación que permite afirmar que las discriminaciones indirectas y fenómenos tales como la segregación profesional están dentro del ámbito de aplicación del Convenio.

IV.- Derecho chileno. 1.-No discriminación laboral en la Constitución:

En términos generales, son tres las normas constitucionales que fijan el marco a partir del cual se estructura el derecho a la igualdad de trato y a la no discriminación en Chile. En primer lugar, debe hacerse referencia al artículo 1º de la Constitución, con el que comienza el capítulo de las Bases de la Institucionalidad, el cual dispone que: "las personas nacen libres e iguales en dignidad y derechos. "Esta norma es indudablemente de gran importancia, puesto que fija una línea conductora sobre la materia al establecer un concepto prescriptivo de la persona, como ser libre e igual.⁹

⁴ CAAMANO ROJO Eduardo. LA TUTELA DEL DERECHO A LA NO DISCRIMINACIÓN POR RAZONES DE SEXO DURANTE LA VIGENCIA DE LA RELACIÓN LABORAL. Rev. derecho (Valdivia). [online]. jul. 2003 Vol. 14 [citado 18 Junio 2006] pp. 25-41. Disponible en la World Wide Web: http://mingaonline.uach.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-09502003000100002&lng=es&nrm=iso. ISSN 0718-0950

Por su parte, el mismo artículo 1º en su inciso final establece el deber del Estado de “promover la integración armónica de todos los sectores de la Nación y asegurar el derecho de las personas a participar con igualdad de oportunidades en la vida nacional”. En segundo lugar, corresponde citar el artículo 19 Nr. 2 de la Constitución, el cual, dentro del capítulo referido a los derechos y deberes constitucionales, asegura a todas las personas: “La igualdad ante la ley. En Chile no hay persona ni grupos privilegiados, no hay esclavos y el que pise su territorio queda libre. Hombres y mujeres son iguales ante la ley (inciso 1). Ni la ley ni autoridad alguna podrán establecer diferencias arbitrarias (inciso 2)”.

Ahora bien, debe tenerse en consideración que el principio de igualdad no precisa qué es lo que es igual, sino que va directamente al resultado, es decir, lo que es igual debe ser tratado igual, a contrario sensu, lo que no es igual puede ser tratado desigualmente. De este modo, el principio de igualdad ante la ley corresponde, junto con su sentido tradicional de generalidad de la ley, a una igualdad sustantivamente justa, esto es, que admite diferencias fundadas en motivos razonables o plausibles.¹¹

En el plano estrictamente laboral, la Constitución reconoce expresamente el derecho a la no discriminación en su artículo 19 Nr. 16. Esta disposición establece que se asegura a todas las personas:

“La libertad de trabajo y su protección. Toda persona tiene derecho a la libre contratación y a la libre elección del trabajo con una justa remuneración. Se prohíbe cualquiera discriminación que no se base en la capacidad o idoneidad personal, sin perjuicio de que la ley pueda exigir la nacionalidad chilena o límites de edad para determinados casos”. Como señala Costa,¹² del tenor de este precepto se pone de manifiesto la estrecha relación que existe entre la prohibición de discriminación y el derecho a la libertad de trabajo, pues esta prohibición aparece como una clara protección de aquella libertad. Por otra parte, cabe destacar que el artículo 19 Nr. 16 inciso 3 de la Constitución particulariza el principio de igualdad del artículo 19 Nr. 2 en materia laboral. Como señalan acertadamente Lizama y Ugarte, pese a su ubicación en la geografía constitucional, dentro del numerando 16 del artículo 19, no cabe duda que esta disposición no es más que una manifestación particular del principio jurídico de igualdad (artículo 19 Nr. 2), cuya incorporación en el citado número de la libertad de trabajo se explica más bien por la materia que, en rigor, por su contenido. De esta manera, el numeral 16 fija una regla fundamental, toda vez que le otorga rango constitucional al principio de no discriminación en materia laboral y, por lo tanto, todas las normas de nuestro sistema jurídico deben ajustarse a esta disposición, sin perjuicio que, además, considera a la discriminación laboral como un ilícito a nivel constitucional. Asimismo, el artículo 19 Nr. 16 amplía el alcance de esta prohibición de discriminación al extenderla no sólo a la ley y a las autoridades públicas, sino que también a los particulares, lo que es naturalmente propio de las relaciones jurídicas a que da lugar el trabajo subordinado. Finalmente, debe destacarse que el constituyente ha entendido ampliamente el derecho a la no discriminación, lo que se manifiesta en la circunstancia de no haber introducido una enumeración o enunciación de criterios de diferenciación injustificados o arbitrarios, sino que ha excluido, con bastante acierto, cualquier motivo o criterio que no se base en la capacidad o idoneidad personal, esto es, prohíbe cualquier criterio de diferenciación carente de fundamentación objetiva y razonable, sin perjuicio de que la ley pueda exigir, en determinados casos, la nacionalidad chilena o ciertos límites de edad. De esta manera, el constituyente nacional ha dado un paso adelante frente al método seguido por el Convenio 111 de la OIT y por otros instrumentos internacionales, en los que la

prohibición de discriminación va estrechamente asociada a la enunciación explícita de criterios de diferenciación prohibidos, tales como la religión, el sexo o la raza.

Debemos recordar que nuestro país ha ratificado el Convenio N° 100 de la OIT sobre igualdad de remuneración, de 1951, por lo que, considerando lo dispuesto por el artículo 5º de la Constitución y lo recién expuesto, no cabe duda sobre el reconocimiento y obligatoriedad de este principio y de la necesidad de concretar más profundamente en la práctica las obligaciones que la ratificación de este instrumento internacional conlleva.

2.-No discriminación en el Código del Trabajo:

El artículo 2 del Código del Trabajo en su nueva redacción –luego de las últimas modificaciones legales– concretiza la prohibición de discriminación en el trabajo consagrada en la Constitución Política y declara, en su inciso 2, que son contrarios a los principios de las leyes laborales los actos de discriminación. A continuación, el inciso 3 define los actos de discriminación como aquellas “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 ámbito laboral. Pero esta redacción no ha solucionado el problema ni solucionado las cifras, que revelan la desigualdad.

En el fondo, creemos que se requiere el reconocimiento expreso de este derecho.

Este derecho consagrado en la legislación internacional, y nacional en sus ámbitos constitucional y legal, se encuentra carente de garantías efectivas, concebidas como dispositivos jurídicos efectivos para corregir tal discriminación.

Esta situación genera claramente una desprotección, falta de tutela, o más bien, la impunidad del discriminador laboral por género. Tenemos un derecho sin dispositivo jurídico de protección, y al decir de un antiguo jurista, “un derecho sin tutela es un hazmerreír jurídico”.

Esto viola el artículo 2 del Convenio Nr. 100 de la OIT, dispone que: “1. Todo Miembro deberá, empleando medios adaptados a los métodos vigentes de fijación de tasas de remuneración, promover y, en la medida en que sea compatible con dichos métodos, garantizar la aplicación a todos los trabajadores del principio de igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor. 2. Este principio se deberá aplicar por medio de: a) la legislación nacional; b) cualquier sistema para la fijación de la remuneración, establecido o reconocido por la legislación; c) contratos colectivos celebrados entre empleadores y trabajadores; o d) la acción conjunta de estos diversos medios.”

Es por ello que pensamos que debería estar consagrado expresamente el derecho de los trabajadores a una igual remuneración sin distinción de sexo, con criterios claros para establecer tal discriminación (cargo, igualdad de condiciones, o funciones de la misma naturaleza), como derecho individual y colectivo, sancionarlo así con la multa residual del art. 477 del Código del Trabajo.

Asimismo, se establece la obligación del empleador de informar acerca de los cargos y números de personas que los desempeñan, a efectos de facilitar la prueba de las denuncias e infracciones.

Por lo tanto , venimos en presentar el siguiente proyecto de ley:

Agrégase el nuevo Artículo 62 bis del Código del Trabajo:

Artículo 62 bis.- "En materia de remuneraciones deberá aplicarse el principio de igualdad entre el trabajo masculino y femenino por un servicio de igual valor.

Para estos efectos, todo empleador con cinco o más trabajadores deberá mantener un registro escrito que consigne los diversos cargos o funciones ejercidos por sus trabajadores, designando el número de personas que los desempeñan y señalando los nombres de quienes actualmente los ejercen.

Este registro estará a disposición de cualquiera de sus trabajadores y del inspector del trabajo competente. "

1.2. Primer Informe de Comisión de Familia

Cámara de Diputados. Fecha 11 de julio, 2007. Informe de Comisión de Familia en Sesión 48. Legislatura 355.

INFORME DE LA COMISIÓN DE FAMILIA REFERIDO AL PROYECTO DE LEY QUE MODIFICA EL CÓDIGO DEL TRABAJO RESGUARDANDO EL DERECHO A LA IGUALDAD EN LAS REMUNERACIONES

BOLETÍN N°4356-13

HONORABLE CÁMARA:

La Comisión de Familia pasa a informar, en primer trámite constitucional y reglamentario, el proyecto de ley individualizado en el epígrafe, originado en una moción de la diputada señora Alejandra Sepúlveda Orbenes, y de los diputados 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.

Asistieron la Ministra del Ministerio Servicio Nacional de la Mujer, señora Laura Albornoz Pollmann, y el Ministro del Trabajo y Previsión Social, señor Osvaldo Andrade Lara.

La Comisión contó con la permanente colaboración de los asesores de los ministerios antes señalados, Abogados señores Marco Rendón y Francisco del Río y señora Carolina Espinosa.

I.- CONSTANCIAS REGLAMENTARIAS

1.-IDEA MATRIZ O FUNDAMENTAL DEL PROYECTO:

Introducir modificaciones en el Código del Trabajo para hacer efectiva la obligación de no discriminar por razones de sexo durante la vigencia de la relación laboral, mediante el reconocimiento expreso del derecho a la igualdad de remuneraciones entre hombres y mujeres, por el trabajo que realizan de igual valor.

2.- NORMAS DE QUÓRUM ESPECIAL:

No existen normas con ese carácter.

3.- TRÁMITE DE HACIENDA:

El proyecto no contiene disposiciones de competencia de la Comisión de Hacienda.

4.-VOTACIÓN EN GENERAL DEL PROYECTO

Primer Informe de Comisión de Familia

La Comisión, procedió a su aprobación en general, por la mayoría de 5 votos a favor y 1 abstención.

5.- ARTÍCULOS E INDICACIONES RECHAZADAS

-Artículo rechazado:

Fueron rechazados los incisos segundo y tercero del Artículo Único de la moción (Pasó a ser Artículo único N°2), con el texto que se indica a continuación; sin embargo, la idea medular de sus contenidos fue considerada en los artículos tercero y cuarto, nuevos.

“Para estos efectos, todo empleador con cinco o más trabajadores deberá mantener un registro escrito que consigne los diversos cargos o funciones ejercidos por sus trabajadores, designando el número de personas que los desempeñan y señalando los nombres de quienes actualmente los ejercen.

Este registro estará a disposición de cualquiera de sus trabajadores y del inspector del trabajo competente.”.

-Indicaciones rechazadas:

Al artículo único:

1.- De los señores Barros y Kast, para agregar, en el inciso primero, del artículo 62 bis que se propone introducir en el Código del Trabajo, antes del punto final, los términos “calidad y oportunidad”.

2.- De los señores Barros y Kast, para intercalar, en el inciso segundo del artículo 62 bis que se propone introducir en el Código del Trabajo, entre las palabras “trabajadores” y “deberá”, la frase “permanentes de jornada laboral completa”.

3.-De los señores Barros y Kast, para intercalar, entre los incisos segundo y tercero del artículo 62 bis que se propone introducir en el Código del Trabajo, el siguiente inciso nuevo:

“Las obligaciones de este artículo serán aplicables a los órganos referidos en el artículo 1° de la ley N°18.575⁵, con excepción de las municipalidades, respecto de todos sus trabajadores con vínculo de subordinación y dependencia, sin importar la forma en que ellos hayan sido contratados.”.

4.- De los señores Barros y Kast, para intercalar, en subsidio de la anterior, entre los incisos segundo y tercero del artículo 62 bis que se propone introducir en el Código del Trabajo, el siguiente inciso nuevo:

⁵ LOC Bases Generales de Administración del Estado

Primer Informe de Comisión de Familia

“Las obligaciones de este artículo serán aplicables a los órganos referidos en el artículo 1° de la ley N°18.575, respecto de todos sus trabajadores con vínculo de subordinación y dependencia, sin importar la forma en que ellos hayan sido contratados.”.

6.- DIPUTADO INFORMANTE

Se designó a don Eduardo Díaz del Río (Presidente).

II.- ANTECEDENTES GENERALES

De hecho:

1.-Fundamentos de la moción

Los autores apoyan su iniciativa en el principio de igualdad en las remuneraciones entre hombres y mujeres reconocido internacionalmente a partir de 1919, en la Parte Octava del Tratado de Paz de Versalles, y, de ahí en adelante, jurídicamente registrado en pactos y convenciones internacionales, entre los que destacan la Declaración Universal de los Derechos Humanos, de fecha 10 de diciembre de 1948; el Convenio N° 100 de la Organización Internacional del Trabajo, de fecha 29 de junio de 1951, y el Pacto de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, de fecha 19 de diciembre de 1966. En el ámbito del derecho comunitario europeo el principio de igualdad de remuneraciones o de retribución tiene un reconocimiento expreso en el artículo 141 del Tratado Constitutivo de la Comunidad Europea⁶

Chile, presenta leves avances en políticas contra la discriminación en materia de remuneración de la mujer, según un informe de la Organización Internacional del Trabajo (OIT). En términos generales, los autores hacen presente que en la Constitución Política de la República, en sus artículos 1°, sobre Bases de la Institucionalidad y 19 N°2, referido a los Derechos y Deberes Fundamentales, se estructura el derechos a la igualdad de trato y a la no discriminación, sin embargo, añaden, citando a diversos profesores y estudiosos de la materia, se entiende que “debe tenerse en consideración que el principio de igualdad no precisa qué es lo que es igual, sino que va directamente al resultado, es decir, lo que es igual debe ser tratado igual, a contrario sensu, lo que no es igual puede ser tratado desigualmente. De este modo, el principio de igualdad ante la ley corresponde, junto con su sentido tradicional de generalidad de la ley, a una igualdad sustantivamente justa, esto es, que admite diferencias fundadas en motivos razonables o plausibles”.

La moción indica que numerosos estudios demuestran la discriminación laboral que existe entre hombres y mujeres, y, específicamente en sus remuneraciones. En ella se advierte que las mujeres perciben, en promedio, un 75,1% del ingreso de los hombres. Según la encuesta de remuneraciones y costos de la mano de obra del Instituto Nacional de Estadísticas (INE) al año 2001, la diferencia de remuneraciones entre hombres y mujeres alcanza al 31,1%, es decir, por cada \$ 1.000 que gana un hombre,

⁶ El inciso 1 del art. 141 TCE establece textualmente que: “Cada Estado miembro garantizará la aplicación del principio de igualdad de retribución entre trabajadores y trabajadoras para un mismo trabajo o para un trabajo de igual valor”.

Primer Informe de Comisión de Familia

una mujer gana \$ 689 por igual trabajo, lo que es a todas luces injustificado. La encuesta refleja, asimismo, que en algunos sectores de la economía, la relación de porcentaje de ingreso es menor, como ocurre en el comercio y los servicios de utilidad pública en que llega a un 55,2% y 61,5%, respectivamente. Añade, que con respecto a la variable etárea no existen estudios que permitan llegar a tener una visión global de la discriminación en las remuneraciones. No obstante, la Investigación "Jornada de Trabajo en el Sector Comercio", realizada por el Departamento de Estudios de la Dirección del Trabajo, muestra que en el caso de los hombres el promedio de ingreso de los menores de 30 años es de \$187.051 y en los mayores de esa edad alcanza a \$271.503.

Los autores explican que la tasa de participación femenina en el mundo laboral crece sostenidamente, pero persisten los problemas discriminatorios, y la disparidad de ingresos en general la sociedad la justifica, entre otras razones, por el inferior capital de la mujer y las trayectorias intermitentes de su carrera profesional, sin embargo, la disparidad de género en la educación se reduce y en muchos casos la escolaridad de mujeres supera la de los hombres.

Agregan, que en general todos los países a nivel mundial consignan adelantos en materias de ingresos de las mujeres comparados a los de los hombres. En América Latina los mayores avances tuvieron lugar en Paraguay, con un 19% de mejoramiento; Colombia, con 14%; y en niveles más modestos figuran Chile, con 5%, y Ecuador con 1%, según el informe de la Organización Internacional del Trabajo (OIT): "La hora de la igualdad en el trabajo". Sin embargo, el análisis entrega un minucioso detalle de las situaciones de discriminación que aún perdura, pese a que las mujeres representan cerca del 45% de los trabajadores de comercio y el 49% en el ámbito profesional y técnico.

La moción indica que otro de los factores para discriminar está relacionado con la idea de que la contratación de mujeres implica un costo alto. En estos costos –de acuerdo con los estudios sobre la materia– se incluyen las prestaciones de protección de la maternidad; el ausentismo supuestamente mayor de las mujeres; su menor disposición para trabajar horas extra; su compromiso e interés menores para con el trabajo y una movilidad más restringida en relación con la de los hombres.

Sin embargo en una visión más allá de estos argumentos, los autores precisan que la discriminación de la mujer en el ámbito laboral pasa asimismo por una "falta general de comprensión de la diferencia entre los conceptos igual remuneración por trabajos iguales o similares, e igual remuneración por trabajos de igual valor".

Agrega, que el artículo 2° del Código del Trabajo en su nueva redacción –luego de las últimas modificaciones legales– concretiza la prohibición de discriminación en el trabajo consagrada en la Constitución Política y declara, que son contrarios a los principios de las leyes laborales los actos de discriminación. A continuación, el inciso tercero define los actos de discriminación como aquellas "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 ámbito laboral.

Primer Informe de Comisión de Familia

Uno de los fundamentos principales de la moción radica precisamente en que la redacción antes señalada no ha solucionado el problema ni las cifras, que revelan la desigualdad.

Por lo anterior, los autores estiman que se requiere el reconocimiento expreso de este derecho, el que, estando consagrado en la legislación internacional y nacional en sus ámbitos constitucional y legal, se encuentra carente de garantías efectivas, concebidas como dispositivos jurídicos eficientes para corregir tal discriminación, situación que a sus juicios, genera claramente una desprotección, falta de tutela, o más bien, la impunidad del discriminador laboral por género. "Tener un derecho sin dispositivo jurídico de protección, es un hazmerreír jurídico".

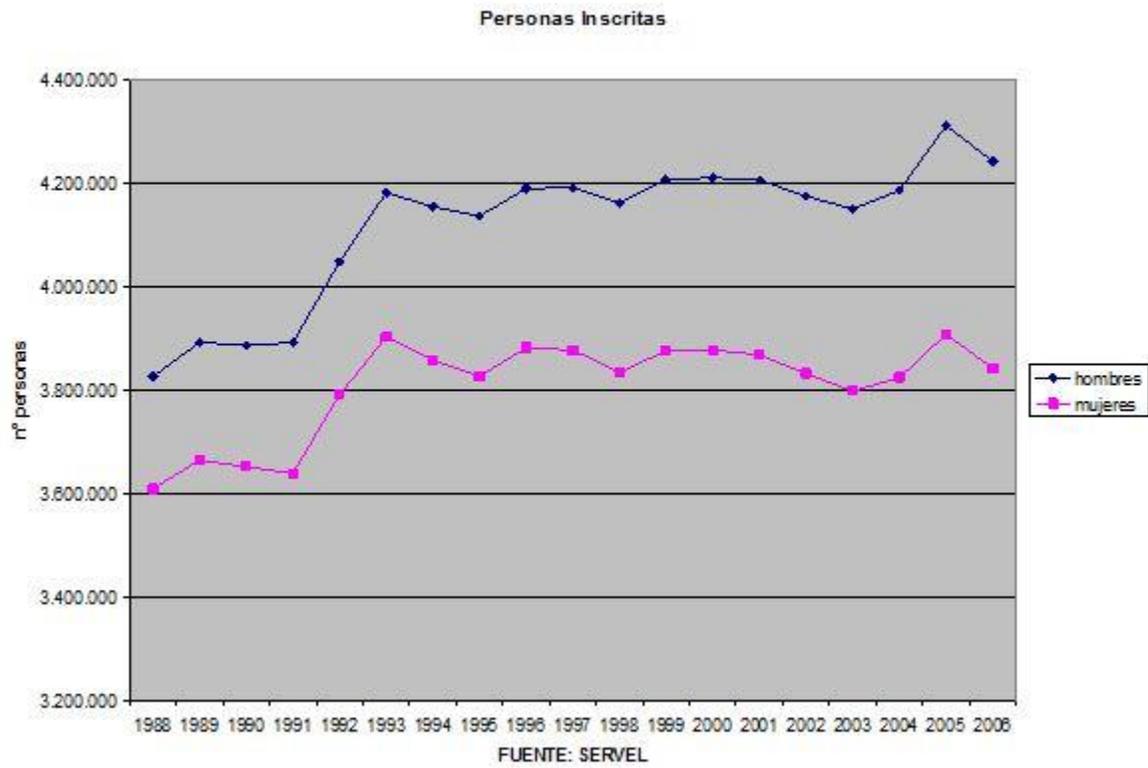
Añaden, que la situación descrita viola el artículo 2° del Convenio Nr. 100 de la OIT, al disponer "1. Todo Miembro deberá, empleando medios adaptados a los métodos vigentes de fijación de tasas de remuneración, promover y, en la medida en que sea compatible con dichos métodos, garantizar la aplicación a todos los trabajadores del principio de igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor. 2. Este principio se deberá aplicar por medio de: a) la legislación nacional; b) cualquier sistema para la fijación de la remuneración, establecido o reconocido por la legislación; c) contratos colectivos celebrados entre empleadores y trabajadores; o d) la acción conjunta de estos diversos medios."

Basándose en esos principios, los autores de la iniciativa, la presentan a trámite legislativo en la creencia de que debe estar consagrado expresamente el derecho de los trabajadores a una igual remuneración sin distinción de sexo, como asimismo, pretenden establecer la obligación del empleador de informar acerca de los cargos y números de personas que los desempeñan, a efectos de facilitar la prueba de las denuncias e infracciones.

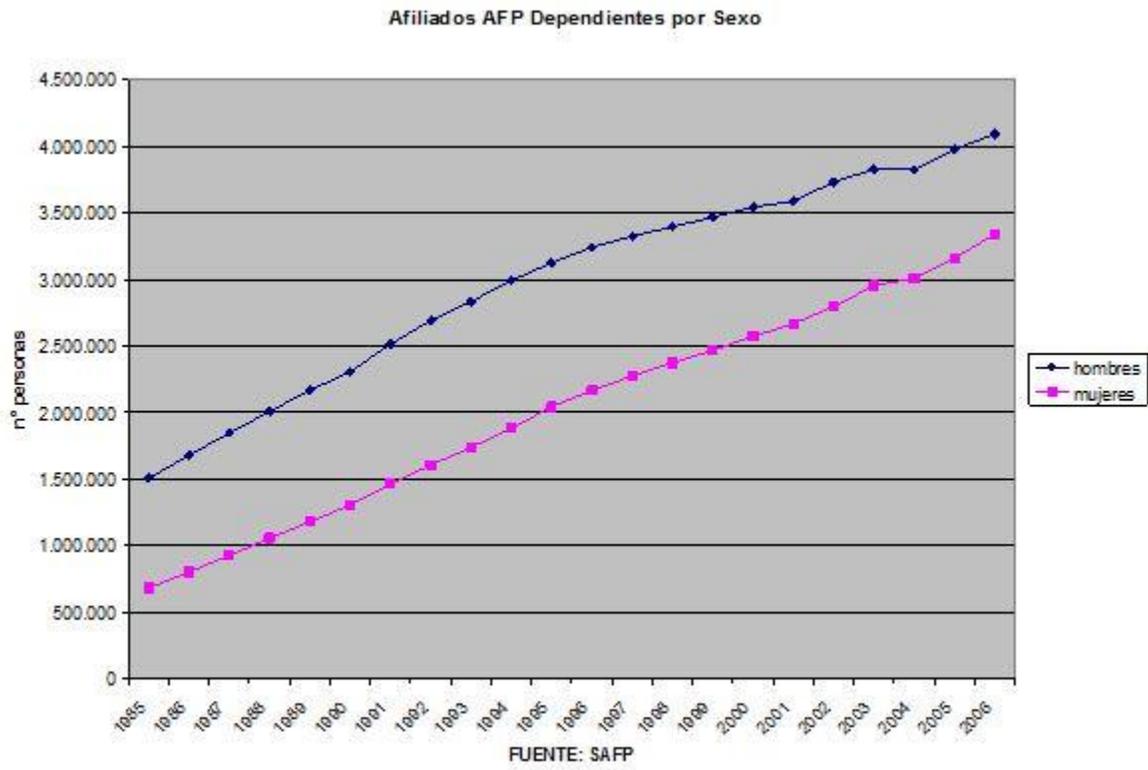
La moción hace presente que se oyen muchas razones que pretenden explicar o justificar la existencia de una brecha salarial entre hombres y mujeres⁷, pero lo que queda claro es que el deber como sociedad es poner término a esta inequidad laboral que afecta a las mujeres.

⁷ VER: " Encuesta de remuneraciones y costo de la mano de obra. Análisis por sexo". Trabajo elaborado por el Departamento de Estudios y Estadísticas de Ministerio Servicio Nacional de la Mujer 2002

2.- Experiencia en Chile

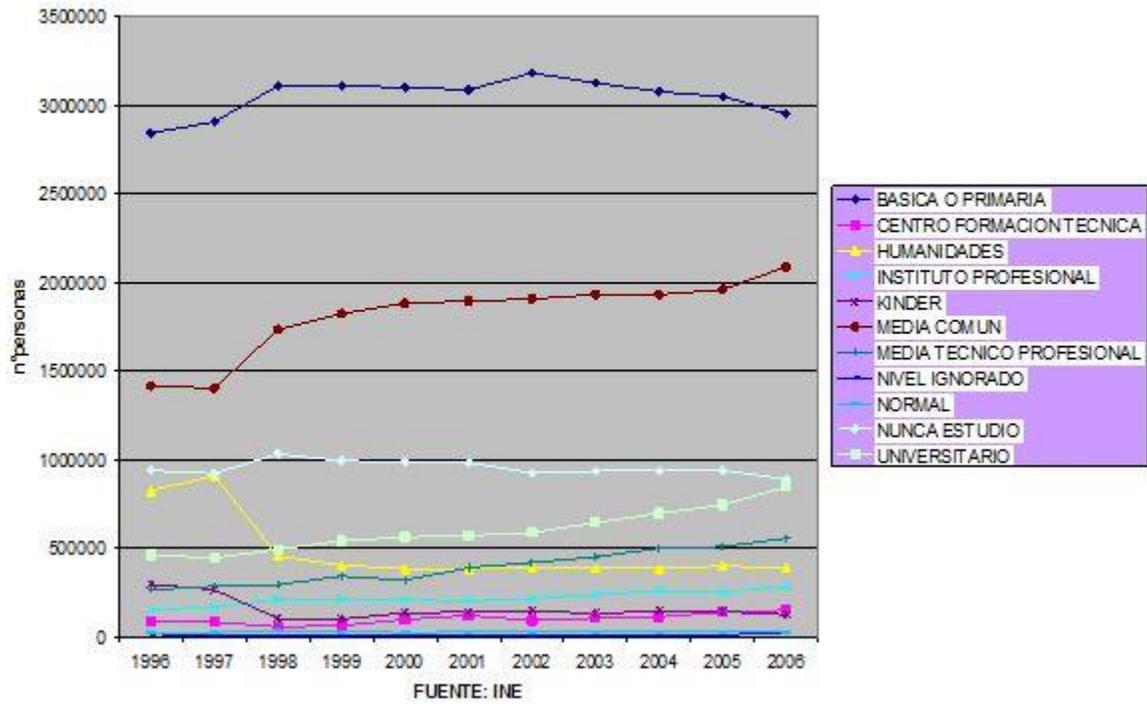


Primer Informe de Comisión de Familia



Primer Informe de Comisión de Familia

Tipo de educación recibida por las mujeres

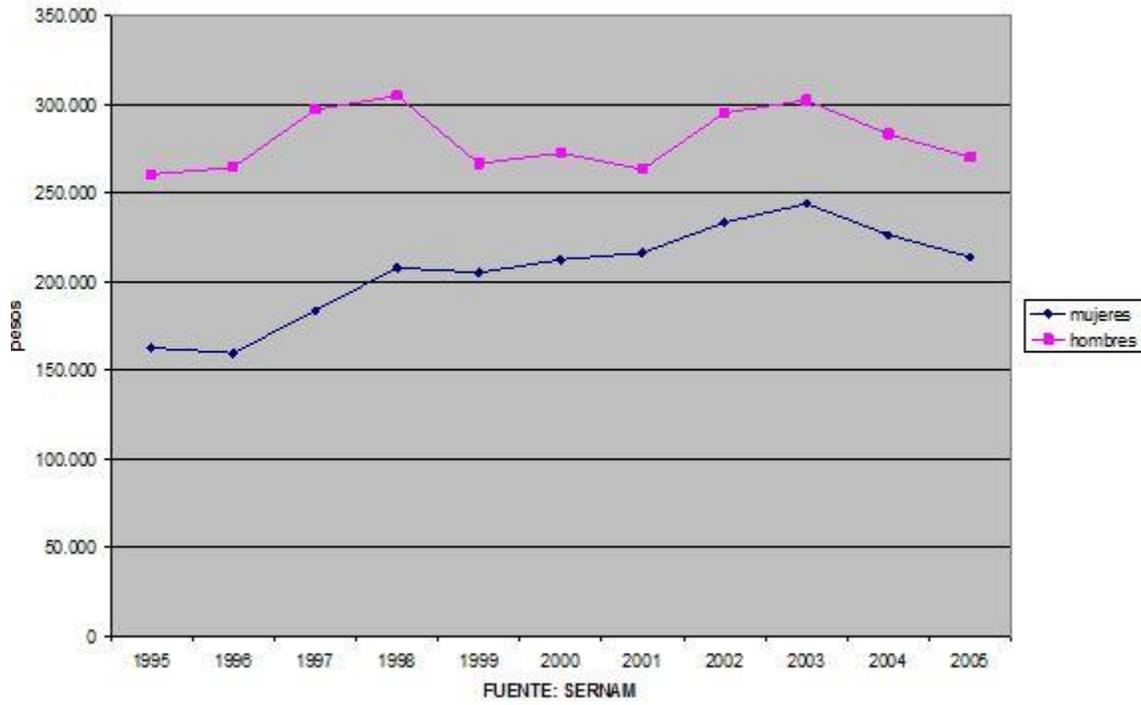


Primer Informe de Comisión de Familia



Primer Informe de Comisión de Familia

Evolución remuneración media mensual del trabajo por sexo



Primer Informe de Comisión de Familia

	BASICA O PRIMARIA	CENTRO FORMACION TECNICA	HUMANIDADES	INSTITUTO PROFESIONAL	KINDER	MEDIA COMUN	MEDIA PROFESIONAL	TECNICO
1996	2759364	57755	786707	126339	321213	1280533		282801
1997	2823386	58152	841865	133556	279020	1310398		310743
1998	3033180	47015	353865	181151	113369	1637546		333996
1999	3045714	48841	326363	171400	107206	1722107		383641
2000	3033826	73608	303344	180094	138198	1817900		355593
2001	3019765	92199	282353	175648	143278	1841294		417988
2002	3100150	77525	299812	202371	163764	1817754		455421
2003	3035685	80398	306807	230440	141170	1892365		484662
2004	3030525	77630	287115	232018	160919	1884536		542116
2005	3012419	112104	301215	232590	147395	1912899		556614
2006	2878147	103039	291123	248449	137062	2040832		628793
	BASICA O PRIMARIA	CENTRO FORMACION TECNICA	HUMANIDADES	INSTITUTO PROFESIONAL	KINDER	MEDIA COMUN	MEDIA PROFESIONAL	TECNICO
1996	2843998	85964	824252	151910	296799	1416251		264506
1997	2906955	83265	911465	167394	266315	1402802		285738
1998	3109682	56120	454705	209668	102562	1733798		293880
1999	3109980	61610	404481	211890	99658	1823956		342290
2000	3101833	98568	384642	209222	134583	1884067		318827
2001	3088773	121058	383147	201325	139791	1895109		390067
2002	3182059	92274	395872	214528	146278	1906752		418039
2003	3127809	105141	386436	239463	131406	1932853		451347
2004	3077097	111992	385220	258509	145817	1931289		499655
2005	3048661	139195	398575	252535	142620	1961142		510085
2006	2953251	149703	388880	283376	124076	2089193		555335

Según la encuesta de remuneraciones y costos de la mano de obra del Instituto Nacional de Estadísticas (INE) al año 2001, la diferencia de remuneraciones entre hombres y mujeres alcanzaba al 31,1%, es decir, por cada \$1000.- que gana un hombre, una mujer gana \$689.- por igual trabajo.

Estudios muestran que el promedio de salario de las mujeres, en comparación con el de los hombres, es siempre menor. En 14 años la brecha se redujo apenas en un 3%, mientras que la participación de la mujer en el mercado en ese período creció casi 10 puntos.

La comparación por hora promedio es más exacta, ya que las mujeres tienen jornadas más cortas, y aunque así la brecha se reduce, no deja de haber diferencia, siendo un 26,4% en 1990 para llegar a 20% en 2003, según la Encuesta Casen.

Al comparar el ingreso por hora promedio, en el primer quintil la brecha hombre/mujer es casi cero, pero en el quinto, donde se concentran los mejores trabajos, la diferencia llega a 34%. Por otra parte, en los niveles con menor escolaridad la brecha es de 18%, y en el nivel opuesto, 52%.

CARACTERÍSTICAS DE LA PARTICIPACIÓN FEMENINA EN EL MERCADO DE TRABAJO⁸

⁸ Antecedentes extraídos del Cuaderno Aporte al Debate Laboral N° 18. Mujer y Trabajo. Compendio de Estadísticas según sexo; efectuado por el Departamento de Estudios de la Dirección del Trabajo. Ministerio del Trabajo 2005.

Primer Informe de Comisión de Familia

Todas las mediciones en Chile, a partir de finales de los ochenta y durante la década de los noventa –particularmente la Encuesta de Empleo del INE y la Encuesta CASEN de MIDEPLAN – arrojan un sostenido y significativo incremento de la participación de la mujer en la fuerza de trabajo. Este progresivo éxodo de las mujeres desde su condición económicamente inactiva, constituye indudablemente un avance en su condición de género, en tanto modifica los patrones de dependencia económica respecto de los hombres, y con ello, las relaciones de poder y subordinación que de ella se desprenden. Sin embargo, es bien sabido, y así lo demuestran las mediciones periódicas antes citadas, así como diversos estudios, que la inserción laboral femenina dista mucho de ser una inserción en igualdad de condiciones con respecto de los hombres.

Las desigualdades de género son evidentes en materia de desempleo, precariedad, seguridad social e ingresos por el trabajo.

El panorama de la creciente inserción laboral femenina, acompañada de una sustancial desigualdad en términos de oportunidades de empleo y de condiciones de trabajo, se constituye así como un desafío tanto para el gobierno como para la sociedad civil, en términos de profundización de la democracia, de consolidar el desarrollo económico del país, y de superación definitiva de la pobreza.

Fuerza de Trabajo y Tasas de Participación

Tal como ya dijimos, uno de los fenómenos más relevantes y significativos que se observan en el mercado del trabajo desde finales de los ochenta es la incorporación creciente de la mujer a la fuerza de trabajo. Al año 2004, la fuerza de trabajo femenina había aumentado en 764.910 mujeres considerando desde el año 1990. Para el mismo período, la fuerza de trabajo masculina se incrementó en 704.130 personas, es decir, 60.780 menos que la fuerza de trabajo femenina. Considerando que la población de 15 años y más ha tenido un crecimiento similar tanto en hombres como en mujeres, las cifras anteriores nos hablan de dos fenómenos que están asociados en el crecimiento acelerado de la fuerza de trabajo femenina, a saber: El éxodo creciente de mujeres desde su condición económicamente inactiva y, el ingreso a la fuerza de trabajo en proporciones cada vez más similares a las de los hombres de las series más jóvenes de mujeres.

Ya en términos relativos, podemos apreciar cómo el incremento de la fuerza de trabajo femenina (F.T.F. de aquí en adelante) ha sido más acelerado que el incremento de la fuerza de trabajo masculina (F.T.M.), llegando al año 2004 a un crecimiento de un 51,1% con respecto a 1990, mientras que el incremento de la F.T.M., alcanza para igual período a un 20,8%. Por lo mismo, la composición de la fuerza de trabajo en términos de sexo, se ha visto modificada.

Si en el año 1990, un 30,6% de la F.T. estaba compuesta por mujeres, en el año 2004 dicha cifra alcanza a un 35,6%.

La tendencia ya observada se ve más claramente donde la tasa de participación de las mujeres, esto es, el porcentaje de la población femenina en edad de trabajar (15 años o más) que se encuentra inserta en la fuerza de trabajo, ya sea como ocupada o desocupada, se vio incrementada desde un 31,5% en 1991, hasta un 37,8% el año 2004. Esta última cifra es la más elevada registrada en la historia del país, superando

Primer Informe de Comisión de Familia

el peak que se produjo el año 1999 cuando la tasa de participación femenina alcanzó a un 36,5%. Cabe señalar, que producto de la crisis asiática, al año siguiente esta tasa bajó 1,5 puntos porcentuales, lo cual significó que miles de chilenas perdieran sus trabajos y que, eventualmente, fueran desalentadas en la búsqueda de empleo ante sus infructuosos esfuerzos por encontrar trabajo. El mismo fenómeno se observó entre los hombres, sin embargo, relativamente, el efecto global en el caso de la F.T.F. fue más intenso que en el caso de la F.T.M., lo cual nos lleva a plantearnos el impacto diferenciado que pueden tener las crisis económicas para ambos sexos. Recién en el año 2003 se apreció una recuperación de la caída en la tasa de participación femenina, tendencia que fue refrendada al año siguiente con un incremento espectacular de dos puntos porcentuales.

Si observamos la tasa de participación femenina a la luz de los estratos de ingreso por quintiles, apreciamos que son las mujeres más pobres las que tienen las tasas de participación más bajas. Si bien este fenómeno también ocurre en el caso de los hombres, es muchísimo más acentuado en el caso de las mujeres. De acuerdo con las cifras, la participación de las mujeres del quintil más rico es más del doble de la de las mujeres del quintil más pobre, observándose además un descenso progresivo desde el V quintil al I quintil. Las dificultades que enfrentan las mujeres más pobres para "delegar las responsabilidades domésticas y el cuidado de los hijos, así como la mala calidad de los empleos a los que habitualmente acceden", aparecen como posibles explicaciones para tan bajos niveles de inserción. Otra hipótesis que es posible barajar, se refiere a factores culturales, en tanto en los sectores de menor nivel educativo - que coincide con los sectores de menores ingresos - predominan concepciones más tradicionales del rol de la mujer que influyen en su decisión de trabajar. De esta manera, es en estos sectores sociales donde sería más fuerte el "código de honor" que establece como un indicador de masculinidad la capacidad del hombre para proveer

-Seguridad Social

Esta inserción femenina en el trabajo, se caracteriza por sucesivas entradas y salidas de la ocupación asalariada: Las mujeres se retiran y regresan a ella de manera más dinámica que los hombres. Esto, es evidente, otorga una acentuada vulnerabilidad laboral para las trabajadoras, ocupadas principalmente en empleos inestables, temporales, precarios o mal remunerados, que difícilmente permiten acumular experiencia en el trabajo, mejorar los salarios, acceder a capacitación, obtener promoción a mejores puestos y en fin, disminuye significativamente la posibilidad que tienen muchas mujeres de prosperar en el trabajo; habitualmente les es más difícil obtener una ocupación que les de una retribución salarial y profesional aceptable, lo que a su vez les impide seriamente reunir un ahorro laboral que les permita acceder a una pensión de vejez suficiente, debido a las lagunas previsionales, los lapsos de inactividad o desempleo y las bajas remuneraciones. La baja calidad del empleo femenino promedio respecto del masculino, redundando en una desigualdad entre trabajadores y trabajadoras para vivir adecuadamente de su trabajo y aspirar a una pensión aceptable.

-La existencia de contrato de trabajo en el empleo femenino. Una descripción general del empleo femenino en Chile, debe incluir que parte importante de él se lleva a cabo bajo condiciones de contratación que limitan o derechamente excluyen la protección legal. En efecto, abundan las mujeres ocupadas en empleos sin estabilidad, en los que suele ser difícil identificar al empleador, donde las normas que protegen la maternidad

Primer Informe de Comisión de Familia

de las trabajadoras son seriamente ineficaces y está severamente limitado, cuando no excluido del todo, el derecho a negociar colectivamente.

A ello se suma que parte importante del empleo femenino se efectúa sin el otorgamiento de contrato de trabajo, lo que elimina el acceso efectivo a los derechos legalmente reconocidos a favor de los trabajadores y deja a las trabajadoras en indefensión frente a su empleador.

La discriminación que sufren las mujeres en relación con la retribución monetaria por su trabajo es una de las discriminaciones más recurrentes y que deben vivir millones de mujeres en Chile y el mundo a diario. En una situación de fuertes contrastes, las mujeres han experimentado una vigorosa incorporación al mundo de la actividad remunerada en una situación altamente desventajosa, tanto en el ámbito remuneracional como en otras dimensiones que hemos pesquisado a lo largo de este documento, y que no encuentran otro fundamento más que la odiosa discriminación por su condición de género.

Proporción relativa del ingreso por hora promedio de la ocupación principal de las mujeres respecto de los hombres, Encuesta CASEN años 1990 a 2003

Las cifras que arrojan las distintas mediciones y estudios confirman esta situación. Según información extraída de la Encuesta CASEN, la desigualdad en el ingreso laboral de hombres y mujeres es una realidad que arrastramos durante toda la década de los noventa y que continúa presente hasta el día de hoy, considerando la última medición realizada por la encuesta CASEN durante el año 2003. A pesar de ello, si observamos a proporción del ingreso por hora promedio de la ocupación principal de las mujeres respecto de los hombres, entre los años 1990 y 2003 se aprecia una significativa mejoría tendiente a reducir la brecha en alrededor de 7 puntos porcentuales.

Sin embargo, en 1998 la tendencia de reducción de la brecha se quiebra, aumentando en 1,6 puntos porcentuales respecto de 1996, año en el cual se había experimentado la menor diferencia en relación con el ingreso por hora de los hombres, con un 18,2%. El quiebre que se produjo en 1998 en el acelerado ritmo de reducción de la brecha que se había experimentado durante el primer sexenio de los noventa, se profundizó en el año 2000 con un aumento de 4,8 puntos porcentuales, pasando a representar el ingreso por hora de las mujeres apenas 3 cuartas partes (75,6%) del de los hombres.

Cabe suponer en este sentido, el papel de la crisis económica que, al igual que para otros indicadores revisados que muestran una situación desmejorada para las mujeres en el año 2000, pareció afectar en mayor medida a las trabajadoras. Hacia el año 2003, coincidentemente con la recuperación económica, se produce una reducción importante de la brecha, alcanzando los niveles mostrados en el año 1998.

La brusca caída experimentada en el año 2000 es refrendada al analizar la proporción relativa, ya no por hora, sino considerando el monto mensual promedio, donde con respecto a 1998 se produjo una caída de alrededor de 6 puntos porcentuales. Ahora bien, si consideramos tanto el ingreso por hora como el ingreso mensual, las mujeres son retribuidas en menor medida que los hombres, en el caso del ingreso mensual, la proporción relativa respecto de los hombres disminuye en alrededor de 10 puntos porcentuales en relación con el ingreso por hora, para todos los años contemplados en la serie. Dicha diferencia es explicable únicamente debido a las jornadas menos

Primer Informe de Comisión de Familia

extensas que realizan las mujeres, ya sea porque el trabajo de la mujer en muchos contextos es considerado un ingreso secundario del hogar, como también por el hecho de que muchas mujeres enfrentan serias dificultades para el cuidado de los niños, lo cual las obliga a aceptar jornadas parciales, evidentemente peor remuneradas.

La relación entre ingreso masculino y femenino, oculta diferenciaciones significativas. Sin embargo, hay una regularidad: Cualquiera que sea la variable que se utilice para diferenciar segmentos de trabajadores, en la amplia mayoría de los casos, el ingreso que las mujeres obtienen a cambio de su trabajo en el mercado es inferior al que perciben los hombres que trabajan en similar situación.

Una primera variable a considerar es el nivel de ingreso del hogar al que pertenecen los trabajadores, diferenciando según quintiles de ingreso autónomo per cápita de los hogares.

Las diferencias apreciadas entre quintiles son significativas. En el caso del primer quintil, las cifras indican que ya hacia el año 1996 el ingreso por hora de hombres y mujeres se igualó, y si bien en el año 2000 se produce un leve retroceso, en el año 2003 la tendencia se confirma superando incluso en 7 puntos porcentuales el ingreso femenino al masculino. Las cifras arrojadas para los otros quintiles nos confirman que el nivel de ingreso de los hogares y la brecha en el ingreso entre hombres y mujeres se encuentran fuertemente asociados: A mayor nivel de ingreso del hogar, mayor es la distancia entre los ingresos por hora de hombres y mujeres. De este modo, en el caso del quinto quintil, en el año 2003, la proporción del ingreso por hora promedio de la ocupación principal de las mujeres alcanza solamente al 66,2% del ingreso de los hombres, cifra 13 puntos más abajo del quintil que le sigue en orden descendente. Si bien esta es la proporción más alta alcanzada para el quintil de mayores ingresos a lo largo de toda la serie, la distancia entre el primer y quinto quintil alcanza a 41 puntos porcentuales.

La asociación anteriormente advertida para el ingreso por hora, se confirma en gran medida al analizar las cifras correspondientes al ingreso mensual promedio: Para todos los años de la serie es el quinto quintil el que ostenta las proporciones más bajas respecto del ingreso de los hombres. En el caso de los otros quintiles la asociación se presenta de manera más difusa, sobretodo en el caso del cuarto quintil, que si bien hasta el año 1996, se observaba por debajo de los otros tres quintiles de menores ingresos, a partir de 1998 experimentó un vigoroso y sostenido crecimiento que lo lleva a ubicarse en el año 2003 como el quintil con la brecha más reducida entre hombres y mujeres.

También es posible apreciar, que el deterioro del ingreso femenino en el año 2000 se produjo principalmente en el segmento de trabajadores de ingresos más altos (del quinto quintil de ingresos del hogar): Después de un período de avance en que el ingreso de las mujeres llegó al 56 por ciento del masculino, se retrocedió a menos del 50%, valor levemente superior al del inicio de la serie en el año 1990.

Si tomamos en cuenta nuevamente las diferencias entre las proporciones exhibidas para el ingreso por hora promedio y el ingreso mensual promedio, podemos apreciar que, si bien las diferencias entre unas y otras proporciones se explican aparentemente por la presencia en el caso de las mujeres de empleos con jornadas más cortas o más inestables, en el caso del primer quintil de menores ingresos, ésta parece ser la única

Primer Informe de Comisión de Familia

razón que explica la brecha de un 32% con respecto del ingreso mensual de los hombres que se observa en el año 2003, dado que, como ya señalamos, el ingreso por hora de unos y otras se habría igualado ya hacia el año 1996. A medida que ascendemos hacia los quintiles de más altos ingresos, en cambio, el inferior valor que tiene la hora de trabajo femenina cobra mayor preeminencia como factor explicativo de la brecha en conjunto con lo ya señalado respecto de los empleos con jornadas más cortas o de carácter más inestable.

Proporción relativa del ingreso mensual promedio de la ocupación principal de las mujeres respecto a los hombres, según quintil de ingreso, Encuesta CASEN 1990 y 2003

Una segunda variable a considerar, y que comporta diferencias significativas en el ingreso entre hombres y mujeres, es el nivel de educación formal alcanzado. Si se considera que el nivel educacional es también un indicador de estrato socioeconómico, la asociación anotada anteriormente se confirma: Mientras más alto es el nivel de educación formal alcanzado, mayor es la diferencia de ingresos entre hombres y mujeres; entre los profesionales la distancia es alarmante, acercándose recién hacia el año 2003 apenas a la mitad (49,8%) del ingreso masculino, mientras que en el segmento que posee educación superior incompleta, el desequilibrio viene profundizándose, aumentando la brecha en 13 puntos porcentuales en el año 2000 respecto a 1998, confirmándose la tendencia en el año 2003 con una nueva caída

Proporción relativa del ingreso mensual promedio de la ocupación principal de las mujeres respecto a los hombres, según nivel educacional, Encuesta CASEN 1992, 1996, 2000 y 2003

Según el Panorama Social de América Latina 2002-2003, las mujeres chilenas con 13 o más años de educación formal en sectores urbanos, ganan el 54 por ciento del ingreso que obtienen los hombres de igual educación, mostrando una brecha que, en el conjunto de 15 países latinoamericanos, sólo es más amplia en Nicaragua, cuyo valor es de 53 por ciento. (CEPAL, 2004)

En los datos proporcionados para la CASEN 2003, para efectos de comparación con años anteriores, los niveles educacionales vinculados a Centros de Formación Técnica e Institutos Profesionales han sido fusionados con la Universidad en la categoría "Superior". Sin embargo, se observan diferencias entre ambos niveles, además de ser más altos los ingresos en el caso de la universidad, se observan las siguientes proporciones relativas del ingreso de las mujeres respecto al de los hombres: CFT/IP incompleta: 60,1; CFT/ IP completa: 63,2; Universidad incompleta: 55,6; Universidad completa: 48,8

Del mismo modo, los niveles educacionales Técnica Completa y Universidad Completa han sido fusionados en Superior Completa. En este último caso, entre las dos categorías se observan diferencias sustanciales en el monto de los ingresos, siendo en el caso de la Educación Universitaria cercano al doble de la Educación Técnica, sin embargo, las proporciones relativas del ingreso de las mujeres respecto a los hombres son relativamente similares, con un 40,9 en el primer caso, y de 47,2 en el segundo.

Para los otros niveles educacionales las proporciones tienden a ser más altas, cercanas al 70% en el caso de la básica completa, media incompleta y media completa. En el

Primer Informe de Comisión de Familia

caso de esta última, el segmento más numeroso en términos de población, la brecha ha disminuido de manera lenta pero sostenida.

La brecha mucho menor que se advierte en los segmentos con muy baja educación (básica incompleta o sin estudios) y que se ha venido reduciendo aunque con una leve caída en el año 2003, tiene un impacto global limitado, pues en estos niveles la tasa de participación laboral de las mujeres es muy baja. Alcanza al 9,2 por ciento en las que no tienen estudios y fluctúa entre el 12 y el 22 por ciento en las que tienen educación básica incompleta (Sernam, 2001)

La relación entre los ingresos mensuales promedio de mujeres y de hombres muestra notorias diferencias entre las distintas ramas de actividad económica. En las tres ramas en que el ingreso promedio de las trabajadoras es muy cercano o más alto que el masculino (Minería, Construcción y Transporte) la participación laboral de las mujeres es mínima (4,4% de la ocupación femenina, en el año 2004) e incluye, sin duda, una proporción importante de puestos de alta calificación.

Debido a la conocida segregación por sexo del mercado laboral, el empleo femenino se concentra fuertemente en los servicios, el comercio y la industria (44, 26 y 11% de las mujeres ocupadas, respectivamente en el año 2004) . En las dos primeras – servicio y comercios –, la brecha es apreciable, con sobre un 40% menos de ingreso que los hombres, y con una relación que viene deteriorándose progresivamente en el caso del comercio. Estas dos, constituyen las ramas con la relación de ingresos respecto de los hombres más deteriorada del conjunto de los distintos sectores productivos.

Como ya se señaló en parte, en el empleo independiente (cuenta propia, empleador) se observan las menores proporciones del ingreso de las mujeres respecto del de los hombres, con un 67,6% en el trabajo por cuenta propia, y un 63,5% en los empleadores. En el empleo por cuenta propia, que es cuantitativamente importante en las mujeres, se observa un deterioro progresivo en la relación desde 1996. En el caso de las empleadoras, cabe consignar que éstas muestran la proporción del ingreso promedio respecto de los hombres más baja en todos los años, a excepción de 1992. Esto se explica debido a que las mujeres empresarias se concentran en los tamaños de empresa más pequeños, donde se dan a su vez, ingresos menores en comparación con las grandes empresas. Este mismo hecho nos permite explicar la impresionante caída experimentada en el año 2000 que significó descender a menos de la mitad del ingreso masculino, después de un aumento significativo que se había experimentado entre 1990 y 1996. Es sabido el impacto que tuvo la crisis económica – en la cual estaba inmerso el país durante el año 2000 – sobre las micro y pequeñas empresas, las que vivieron etapas muy difíciles y donde muchas tuvieron que cerrar debido a los altos niveles de endeudamiento y a una depreciada demanda interna. Sin embargo, hacia el año 2003, y nuevamente de manera coincidente con la reactivación económica, se observa una importante recuperación de alrededor de 13 puntos.

Según cifras del trimestre octubre-diciembre del año 2000, las mujeres calificadas como empleadoras en las empresas con menos de cinco trabajadores alcanzaron a un 27,9%, en las empresas entre cinco y nueve trabajadores un 19,4%, y entre las de diez o más trabajadores, las empleadoras sólo representaban un 13% del total. (Fuente: INE, Encuesta Nacional de Empleo; extraído de "Mujeres Chilenas: Estadísticas para el Nuevo Siglo", SERNAM – INE, julio de 2001)

Primer Informe de Comisión de Familia

Proporción relativa del ingreso promedio de la ocupación principal de las mujeres respecto de los hombres, según ocupaciones, Encuesta CASEN 1992, 1996, 2000 y 2003

Salvo en el caso de las Fuerzas Armadas, el ingreso de las mujeres aparece también más bajo que el de los hombres en todos los grupos ocupacionales. Nuevamente en los sectores de más altos ingresos se aprecia la mayor diferencia entre hombres y mujeres, en este caso, en los grupos ocupacionales de "Profesionales" y de "Miembros del poder ejecutivo, legislativo y directivos de la administración pública y de empresas", que corresponden evidentemente al quintil más rico de la población y con mayor nivel educacional, segmentos que, como ya vimos, ostentan las brechas más altas.

Particularmente grave es el caso de los directivos de empresas y de la administración pública, segmento que para el año 2003, exhibe la mayor distancia respecto a los hombres de todas las que hemos revisado, llegando la proporción del ingreso femenino respecto al masculino apenas a un 39,6%, con un deterioro de 20 puntos desde el año 1992. Tal como en el capítulo II reconocíamos el vigoroso ingreso femenino a esta élite como un fenómeno de movilidad ocupacional positivo con significativa relevancia simbólica, por la misma razón, la existencia de tal brecha se transforma en un hecho particularmente preocupante.

En el otro extremo, las trabajadoras sin calificación obtienen un ingreso mucho más cercano al de los hombres, pero se trata de ingresos que fluctúan alrededor del salario mínimo.

Es importante reparar en la situación de los grupos con mayor empleo femenino, como el de trabajadores en servicio y vendedores, el de empleados de oficina y el de operarios de calificación media. En todos ellos, salvo en el grupo de "Oficiales, operarios y artesanos de artes mecánicas", se aprecian reducciones significativas en la brecha de ingresos entre hombres y mujeres, según la última medición de CASEN en el año 2003.

-La última variable a considerar en el análisis de la información es el tamaño de empresa. Según las cifras no es posible concluir una relación en el sentido de si a más o menos trabajadores la relación se deteriora o mejora. Sin embargo, es apreciable que en los tamaños de los extremos, es decir, la Gran Empresa y la Microempresa – salvo el segmento que va de 6 a 9 trabajadores que muestra un comportamiento errático – la relación en general es menos favorable para las mujeres que en el caso de la pequeña y mediana empresa. En estos dos últimos segmentos, se observa una significativa reducción de la brecha en la medición del año 2003, que en el caso de la pequeña empresa consiste en una fuerte recuperación de 17 puntos porcentuales tras la fuerte caída del año 2000, mientras que en la mediana empresa significa una mejoría neta que lleva la proporción del ingreso femenino respecto al masculino a bordear el 90%. En estos dos casos, las proporciones anotadas en el año 2003 constituyen las más altas registradas desde 1990.

El trabajo ha sido históricamente el núcleo central que forja las relaciones que establecen entre sí los individuos en una sociedad. En su seno y/o frente a él, los sujetos establecen relaciones de jerarquía, cooperación, antagonismo, solidaridad o exclusión. En el caso de las mujeres, el posicionamiento al que las relegó la sociedad

Primer Informe de Comisión de Familia

tradicional estuvo anclado casi exclusivamente al ámbito del trabajo doméstico, es decir, a la producción y reproducción de la sociedad en el ámbito del hogar. Con el advenimiento de la sociedad moderna, estos patrones de relación, así como tantos otros, se vieron alterados, implicando una masiva inserción de la mujer en la actividad remunerada y un creciente protagonismo en la dirección de la sociedad.

-Ingresos del Trabajo. La brecha entre hombres y mujeres

Este capítulo fue construido con información extraída de la Encuesta CASEN de los años 1990 a 2003, referente a los ingresos de la ocupación principal de hombres y mujeres. Se trabajó exclusivamente con la proporción que representa el ingreso de las mujeres respecto del ingreso de los hombres, de modo tal de poder establecer la brecha existente entre unos y otras en términos de la remuneración obtenida, según distintas variables.

Las cifras permitieron confirmar una vez más, la desigualdad en los ingresos por el trabajo entre hombres y mujeres.

A pesar de ser una discriminación que se arrastra hasta ahora, durante la década de los noventa se aprecia una reducción paulatina de la brecha, a excepción del año 2000 donde se produce un retroceso importante, que afortunadamente para el año 2003 logra revertirse.

Mientras la proporción del ingreso por hora promedio de la ocupación principal de las mujeres llegó el año 2003 a un 80,5% del ingreso de los hombres, si consideramos el ingreso promedio mensual, la cifra desciende a un 67,4%. Esta diferencia es explicable únicamente debido a las jornadas menos extensas que realizan las mujeres, ya sea porque el trabajo de la mujer en muchos contextos es considerado un ingreso secundario del hogar, o como también por el hecho de que muchas mujeres enfrentan serias dificultades para el cuidado de los niños, lo cual las obliga a aceptar jornadas parciales, evidentemente peor remuneradas.

Desagregada la información por quintiles de ingreso del hogar al que pertenecen los trabajadores(as), es posible concluir que existe una fuerte asociación entre éstos y la brecha en el ingreso por la ocupación principal de hombres y mujeres. Esto es, que a mayor nivel de ingreso del hogar, mayor es la distancia entre los ingresos de hombres y mujeres. Dicha relación es particularmente clara si tomamos como indicador el ingreso por hora, y un tanto más difusa si consideramos el ingreso mensual. En el primer caso, se aprecia un descenso progresivo en la proporción desde el quintil más pobre al quintil más rico.

Según cifras extraídas de la Encuesta CASEN del año 2003, los hombres dedican 189 horas mensuales en promedio al trabajo en la ocupación principal y las mujeres 168, es decir, una diferencia promedio de 21 horas mensuales. Una relación parecida se observa en las anteriores mediciones de la encuesta.

Tanto es así, que el ingreso por hora de hombres y mujeres del primer quintil se igualó ya hacia el año 1996. Esto implica que la menor retribución que reciben las mujeres de este quintil respecto de los hombres del mismo, se explica únicamente por las diferencias en las jornadas de unos y otras. Este hecho viene a reafirmar las

Primer Informe de Comisión de Familia

dificultades que enfrentan las trabajadoras más pobres para ingresar a la actividad remunerada y para aceptar trabajos de jornada completa.

Otra variable, indudablemente relacionada con el nivel de ingreso del hogar, es el nivel educacional de los(as) trabajadores(as). En este caso, apreciamos que, mientras más alto es el nivel de educación formal alcanzado, mayor es la diferencia de ingresos – mensuales en este caso- entre hombres y mujeres.

Particularmente grave es la situación de las mujeres con educación superior completa, segmento en el que recién hacia el año 2003 la proporción que representa el ingreso de ellas se acercó apenas a la mitad del ingreso de los hombres con el mismo nivel educacional.

El mismo tipo de relación entre la brecha de ingresos por el trabajo con las dos variables analizadas –nivel de ingreso del hogar y nivel educacional–, es posible apreciar en el caso de las categorías y grupos ocupacionales. En todas estas variables, los segmentos de trabajadores más privilegiados, o más bien, que ocupan las posiciones de privilegio o mayor prestigio social dentro de la dimensión que se aborda, exhiben las mayores brechas de ingreso entre hombres y mujeres.

En el caso de las distintas categorías ocupacionales, es el segmento de las empleadoras el que muestra una relación más deteriorada respecto de los hombres, mientras que los trabajadores del sector privado, en conjunto con las FF.AA., se acercan en mayor medida a los ingresos de los hombres de la misma categoría. Esta situación, en el caso de las empleadoras se explica debido a la mayor presencia que tiene la mujer en los tamaños de empresa más pequeños en relación con otros tamaños, por lo que perciben utilidades, en promedio, de menor magnitud que las obtenidas por los hombres.

En lo que respecta a los grupos ocupacionales, son los grupos de “profesionales, científicos e intelectuales” y “miembros del poder ejecutivo, legislativo, y directivos de la administración pública y de empresas” los que exhiben brechas más pronunciadas. Particularmente en el caso de este último, se aprecia una relación que viene deteriorándose progresivamente en todas las mediciones, llegando a representar al año 2003 el ingreso de la ocupación principal de las mujeres, apenas un 39,6% del de los hombres, la más baja cifra de todos los segmentos de trabajadoras analizados.

B.- ANTECEDENTES DE DERECHO

1.-Reconocimiento del derecho a la no discriminación en el ordenamiento jurídico internacional⁹

La relevancia del derecho a la no discriminación escapa al ámbito propio del Derecho del Trabajo, constituyendo este derecho una garantía fundamental, inherente a todo ser humano. Por este motivo, el derecho a no ser discriminado adquiere un reconocimiento de carácter supranacional, siendo consagrado ampliamente en

⁹ Capítulo del trabajo titulado “La tutela del derecho a la no discriminación por razones de sexo durante la vigencia de la relación laboral” de Eduardo Caamaño Rojo Abogado Doctor en Derecho Universität zu Köln Alemania Profesor del Trabajo Pontificia Universidad Católica de Valparaíso. Publicado en Revista de Derecho de la Facultad de Ciencias Jurídicas Universidad Austral de Chile – Valdivia Volumen XIV Julio 2003 páginas 25 y siguientes. Citado por los autores de la moción.

Primer Informe de Comisión de Familia

diversos instrumentos internacionales. En este sentido, cabe citar el artículo 2 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos, en virtud del cual, "cada hombre goza de los derechos y libertades establecidos en esta Declaración, sin tener en cuenta diferencia de raza, color, sexo, lengua, religión, ideología política y otras, nacionalidad, origen social, situación financiera, de nacimiento o de otro tipo".

A su vez, el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos de 1966 establece en su artículo 26 una prohibición amplia de no discriminación. De igual forma, el Pacto Internacional de los Derechos Económicos, Sociales y Culturales de 1966 establece en su artículo 2.2. que "los Estados que son parte de él se obligan a garantizar el ejercicio de los derechos sin distinción de razas, color, sexo, idioma, religión, opiniones políticas o de otra naturaleza, nacionalidad y origen social, situación financiera, de nacimiento o de otro tipo". Aun cuando esta disposición no contiene una prohibición explícita de discriminación, a diferencia del artículo 26 del Pacto de Derechos Civiles y Políticos, prohíbe realizar cualquier diferencia. Sin embargo, esta fórmula también expresa un concepto de discriminación y pone énfasis en lo inadmisibles que resulta hacer diferencias arbitrarias e injustificadas en el trato de los ciudadanos, incluso en el ámbito laboral.

En el plano particular de la situación jurídica de la mujer, la Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer, de 1979, es sin duda el principal instrumento a través del cual la comunidad internacional ha pretendido introducir un mejoramiento efectivo de la condición de la mujer en el mundo. Con acierto, entonces, los Estados Partes recuerdan que: "la discriminación contra la mujer viola los principios de la igualdad de derechos y del respeto de la dignidad humana, que dificulta la participación de la mujer, en las mismas condiciones que el hombre, en la vida política, social, económica y cultural de su país, que constituye un obstáculo para el aumento del bienestar de la sociedad y de la familia y que entorpece el pleno desarrollo de las posibilidades de la mujer para prestar servicio a su país y a la humanidad".

Por otra parte, en un contexto laboral, el Convenio Nr. 111 de la OIT¹⁰ sobre la discriminación en el empleo y ocupación, de fecha 25 de junio de 1958, especifica la noción de discriminación en el desarrollo de un trabajo subordinado, señalando en su artículo 1 que ésta comprende: "a) cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación; b) cualquier otra distinción, exclusión o preferencia que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo u ocupación, que podrá ser especificada por el miembro interesado previa consulta con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores, cuando dichas organizaciones existan, y con otros organismos apropiados".

2.- Reconocimiento del derecho a la no discriminación en el ordenamiento jurídico nacional¹¹

a)-Constitución Política de la República

¹⁰ Este Convenio fue ratificado por Chile el 20 de septiembre del año 1971.

¹¹ Caamaño Rojo Eduardo. "La tutela del derecho a la no discriminación por razones de sexo durante la vigencia de la relación laboral".

Primer Informe de Comisión de Familia

Tres son las normas constitucionales que fijan el marco a partir del cual se estructura el derecho a la igualdad de trato y a la no discriminación en Chile:

1.-Artículo 1º, con el que comienza el capítulo de las Bases de la Institucionalidad, el cual dispone que: "las personas nacen libres e iguales en dignidad y derechos.". Por su parte, el mismo artículo en su inciso final establece el deber del Estado de "promover la integración armónica de todos los sectores de la Nación y asegurar el derecho de las personas a participar con igualdad de oportunidades en la vida nacional."

2.-Artículo 19 N° 2, el cual, dentro del capítulo referido a los derechos y deberes constitucionales, asegura a todas las personas: "la igualdad ante la ley. En Chile no hay persona ni grupos privilegiados. Hombres y mujeres son iguales ante la ley Ni la ley ni autoridad alguna podrán establecer diferencias arbitrarias "

3.-Artículo 19 N°16, en el plano estrictamente laboral, la Constitución reconoce expresamente el derecho a la no discriminación :

"La libertad de trabajo y su protección. Toda persona tiene derecho a la libre contratación y a la libre elección del trabajo con una justa remuneración. Se prohíbe cualquiera discriminación que no se base en la capacidad o idoneidad personal, sin perjuicio de que la ley pueda exigir la nacionalidad chilena o límites de edad para determinados casos".

b) Código del Trabajo

-Artículo 2º.- "Son contrarios a los principios de las leyes laborales los actos de discriminación. A continuación, el inciso tercero define los actos de discriminación como aquellas "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".

3.- Legislación Comparada¹²

1.-Tratamiento de la discriminación salarial en la Ley de Igualdad Española

Introducción

En marzo de 2007, se publicó en España la Ley Orgánica 3/2007, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres¹³. Esta norma explicita el derecho consagrado constitucionalmente a la igualdad y la no discriminación por razón de sexo¹⁴, y se hace cargo –reconociéndolo expresamente– de la insuficiencia y escasa aplicación de las regulaciones existentes al respecto, y de la necesidad de seguir avanzando, a fin de lograr una efectiva y plena igualdad entre hombres y mujeres.

¹² Trabajo elaborado por la abogada Lina Díaz de la Unidad de Apoyo Legal de la Biblioteca del Congreso Nacional

¹³ Disponible en http://noticias.juridicas.com/base_datos/Admin/lo3-2007.html (mayo 2007)

¹⁴ Artículo 14 de la Constitución española.

Primer Informe de Comisión de Familia

La intención del legislador fue aunar, en un solo instrumento, la regulación de los distintos ámbitos en los que se generan diferenciaciones entre géneros: salud, educación, trabajo, vida familiar, suscripción de contratos, medios de comunicación, política, etc. Es importante destacar el énfasis que pone en las medidas de prevención y promoción de la igualdad, desde el incentivo, más que de la sanción.

Como se plantea en su exposición de motivos, "la Ley nace con la vocación de erigirse en la ley-código de la igualdad entre mujeres y hombres"¹⁵, de hecho, la norma modifica una serie de cuerpos legales, como el Estatuto de los Trabajadores, Ley de Enjuiciamiento Civil, de Procedimiento Laboral, normas sanitarias, estatuto judicial, etc., con el fin de hacerlos compatibles con el principio de igualdad. Es extensa, compuesta de un Título preliminar, ocho Títulos y una serie de disposiciones adicionales y transitorias.

Atendido que el objeto de este estudio, discriminación salarial, se trata por separado en el sector público y privado, seguiremos esa separación y comenzamos por describir los aspectos generales que rigen en materia de discriminación laboral.

Aspectos generales de la Ley, relativos al ámbito laboral

En materia de condiciones laborales, la Ley de Igualdad pretende conciliar dos aspectos claves: la libertad contractual y el fomento de la igualdad entre mujeres y hombres. Así, reconociendo la primera, impone -como política pública transversal a todos los poderes del Estado- el establecimiento de una serie de medidas destinadas a fomentar y promover la igualdad entre hombres y mujeres en todo orden y particularmente, en el lugar de trabajo.

En términos generales, el artículo 5º de la ley, dispone que: "El principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, aplicable en el ámbito del empleo privado y en el empleo público, se garantizará, en los términos previstos en la normativa aplicable, en el acceso al empleo, incluso al trabajo por cuenta propia, en la formación profesional, en la promoción profesional, en las condiciones de trabajo, incluidas las retributivas y las de despido (...)"

-Conductas discriminatorias: El artículo 6 de la norma, establece los conceptos de discriminación directa e indirecta, en los siguientes términos:

"1.- Se considera discriminación directa por razón de sexo la situación en que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable.

2.- Se considera discriminación indirecta por razón de sexo la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro, salvo que dicha disposición pueda justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados."

¹⁵ Ley Orgánica 3/2007 Exposición de motivos.

Primer Informe de Comisión de Familia

Se trata de definiciones generales y el legislador cuida particularmente dejar a cubierto la posibilidad de discriminación legítima, es decir, aquella situación en que la diferenciación entre personas de distinto género, obedece a una finalidad legítima.

Complementando la definición general, la ley identifica expresamente ciertas situaciones como constitutivas de discriminación, éstas son¹⁶:

- discriminación por embarazo o maternidad
- discriminación por acoso sexual: se considera siempre discriminatorio el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.
- discriminación por represalia: se considera discriminación por razón de sexo, cualquier trato adverso o efecto negativo que se produzca en una persona como consecuencia de que haya presentado alguna queja, demanda o recurso de cualquier tipo, destinada a impedir su discriminación y exigir el cumplimiento del principio de igualdad.

-Efectos jurídicos de las conductas discriminatorias. Fiscalización

El artículo 10 de la ley dispone, como regla general, que "los actos y las cláusulas de los negocios jurídicos que constituyan o causen discriminación por razón de sexo se considerarán nulos y sin efecto, y darán lugar a responsabilidad a través de un sistema de reparaciones o indemnizaciones que sean reales, efectivas y proporcionadas al perjuicio sufrido, así como, en su caso, a través de un sistema eficaz y disuasorio de sanciones que prevenga la realización de conductas discriminatorias."

La fiscalización del cumplimiento de las normas sobre discriminación en materia laboral, corresponde a la Inspección del Trabajo y Seguridad Social, organismo que se vio reforzado en sus funciones, a través de novedosos mecanismos de infracciones y sanciones que le otorgó la ley, como por ejemplo, la posibilidad de conmutar sanciones accesorias por el establecimiento de Planes de Igualdad, que describiremos más adelante.

Garantías procesales

La ley modifica distintas normas procesales, como la Ley de Enjuiciamiento Civil, Ley reguladora de la Jurisdicción Contenciosa-Administrativa y Ley de Procedimiento Laboral, estableciendo las siguientes reglas especiales en materia procesal:

a.-Titular de la acción: Según el artículo 12, cualquier persona podrá solicitar a tribunales la tutela del derecho a la igualdad entre mujeres y hombres, incluso tras la terminación de la relación en la que supuestamente se ha producido la discriminación. Pueden ser personas físicas o jurídicas, siempre que tengan un interés legítimo en la acción. Además se les extiende el ejercicio de la acción a:

¹⁶ Artículos 7 8 y 9 de la Ley de Igualdad.

Primer Informe de Comisión de Familia

- Sindicatos y asociaciones constituidas para la defensa de la igualdad de trato entre mujeres y hombres, para accionar por sus representados.
- Organismos Públicos con competencia en la defensa de intereses difusos, cuando los afectados sean una pluralidad de personas indeterminada o de difícil determinación.
- b. Inversión probatoria: Cuando la alegación del demandante se base en una conducta discriminatoria por razón de sexo, corresponderá al demandado probar la ausencia de discriminación en las medidas adoptadas y su proporcionalidad. La inversión probatoria constituye una poderosa herramienta para ejercer la acción, ya que la prueba de la discriminación puede resultar muy difícil o engorrosa, en este caso, será el demandado quien deberá probar que su conducta no obedece a una diferenciación arbitraria. Asimismo el juez, a solicitud de parte, podrá recabar informes o dictámenes de organismos públicos competentes.

Por otro lado, estas garantías se ven reforzadas con disposiciones de la ley que protegen al reclamante. Así por ejemplo, modifica la Ley del Estatuto de los Trabajadores, disponiendo que "serán igualmente nulas las órdenes de discriminar y las decisiones del empresario que supongan un trato desfavorable de los trabajadores como reacción ante una reclamación efectuada en la empresa o ante una acción administrativa o judicial destinada a exigir el cumplimiento del principio de igualdad de trato y no discriminación."

-No discriminación salarial: normas para el Sector Privado

La Ley de Igualdad establece separadamente normas para el sector privado y público, por ese motivo, haremos la misma diferenciación en este análisis.

Particularmente, el Título IV de la Ley, trata el derecho al trabajo en igualdad de oportunidades en la empresa privada, incorporando medidas para garantizar la igualdad entre mujeres y hombres en el acceso al empleo, la formación y promoción profesional, y en las condiciones del trabajo.

-Regla General: obligación en abstracto

La norma general, para el sector privado, es del siguiente tenor: "Las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar, y en su caso acordar, con los representantes legales de los trabajadores en la forma que se determine en la legislación laboral."¹⁷

Se observa que la norma constituye una fórmula de promoción, pues establece una obligación en abstracto (no impone ninguna medida en particular) aún cuando si ordena que tales medidas sean acordadas con los trabajadores, entendiéndose que se trata de un proceso consensuado.

Excepción: la obligación de generar un Plan de Igualdad

¹⁷ Artículo 45 Capítulo III de la Ley.

Primer Informe de Comisión de Familia

La ley señala tres casos en los que la obligación de respeto y promoción del principio de igualdad, se traduce en generar un instrumento específico: el Plan de Igualdad.

“Los planes de igualdad son un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por sexo.”¹⁸

Los casos son:

- Empresas con más de 250 trabajadores: en este caso la ley impone la obligación de elaborar y aplicar un Plan de Igualdad, cuyo contenido también tendrá que negociarse con los trabajadores.
- Cuando el convenio colectivo de una empresa establece la elaboración del plan.
- Cuando la autoridad laboral hubiere sustituido la aplicación de sanciones accesorias a una empresa, por la elaboración y aplicación de un plan de igualdad negociado con los trabajadores.

El Plan de Igualdad debe fijar los objetivos, estrategias y prácticas para alcanzar la igualdad de trato y oportunidades, y además, establecer sistemas de seguimiento y evaluación. En cuanto a su contenido, el artículo 46 N° 2, señala que podrán contemplar, entre otras, “las materias de acceso al empleo, clasificación profesional, promoción y formación, retribuciones, 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.”

En otras palabras, el Plan de Igualdad debería establecer mecanismos para evitar la discriminación salarial, pero la ley no impone medidas específicas porque ellas deberán ser consensuadas entre trabajadores y la empresa.

Promoción de la igualdad: medidas activas

a) Incentivos: la Ley de Igualdad busca generar conductas positivas mediante el establecimiento de incentivos al trato igualitario en la empresa privada. Estos incentivos son:

- Creación de un distintivo por parte del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales: este distintivo se otorgará a las empresas que destaquen por la aplicación de políticas de igualdad de trato y de oportunidades con sus trabajadores. El distintivo podrá usarse en fines publicitarios y comerciales.
- Acceso a subvenciones públicas: Las Administraciones Públicas podrán establecer en sus planes de subvenciones, criterios de valoración de las medidas de igualdad que adopten los solicitantes, cuando estas subvenciones afecten ámbitos en que exista una situación de desigualdad de oportunidades entre mujeres y hombres¹⁹.

¹⁸ Artículo 46.

¹⁹ Artículo 35.

Primer Informe de Comisión de Familia

- Acceso a contratos con la Administración del Estado: Los órganos de contratación podrán establecer en los pliegos de cláusulas administrativas particulares, la preferencia en la adjudicación de los contratos de las proposiciones presentadas por aquellas empresas que, en el momento de acreditar su solvencia técnica o profesional cumplan con establecer medidas tendientes a promover la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.²⁰

- b) El rol de la negociación colectiva: la Ley de Igualdad concede especial importancia a los procesos de negociación colectiva como canal de establecimiento e implementación de medidas en favor de la igualdad de trato y no discriminación laboral. Especialmente, la ley modifica normas laborales con el fin de incorporar a la negociación la facultad de realizar discriminaciones positivas, es decir, establecer medidas que dispongan que, en igualdad de condiciones de idoneidad, tengan preferencia las personas del sexo menos representado para favorecer su acceso a un grupo, categoría profesional o puesto de trabajo.

Sanciones para la discriminación en la empresa privada. Fiscalización.

Tal como observamos en la parte general, la ley modifica una serie de cuerpos legales a fin de establecer la nulidad de los actos contrarios al principio de no discriminación. En el caso de la empresa privada, dispone expresamente esta sanción para el caso de la decisión extintiva y el despido discriminatorio:

- “Cuando la decisión extintiva del empresario tuviera como móvil alguna de las causas de discriminación prohibidas en la Constitución o en la ley, la decisión extintiva será nula.”

- “será nulo el despido que tenga por móvil alguna de las causas de discriminación prohibidas en la Constitución o en la ley.”

El ejercicio de las acciones derivadas de la violación al derecho de igualdad de trato y de oportunidades en el empleo, permite también reclamar en juicio, la indemnización derivada de discriminación. Según se establece, “cuando la sentencia declare la existencia de vulneración, el juez deberá pronunciarse sobre la cuantía de la indemnización que, en su caso, le correspondiera al trabajador por haber sufrido la discriminación, si hubiera discrepancia entre las partes.”²¹

Se modifica la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social²² estableciendo las siguientes sanciones accesorias para los empresarios que cometen acciones discriminatorias:

- Pérdida automática de las ayudas, bonificaciones y en general, de los beneficios derivados de la aplicación de los programas de empleo, con efectos desde la fecha en que se comete la infracción.

²⁰ Artículo 34 N° 2.

²¹ Artículo 181 del Estatuto de los trabajadores modificado en esa forma por la Ley de Igualdad.

²² Real Decreto Legislativo 5/2000 del 4 de agosto.

Primer Informe de Comisión de Familia

- Exclusión automática del acceso a tales beneficios durante 6 meses.

La Inspección del Trabajo y Seguridad Social puede sustituir la aplicación de estas medidas por la elaboración y aplicación de un Plan de Igualdad. En caso de no cumplirse este plan, se deja sin efecto la sustitución y las sanciones se vuelven a aplicar, con efectos desde que se cometió la infracción.

-No discriminación salarial. Normas para la Administración del Estado

En el caso del sector público, la no discriminación salarial se establece directamente en la ley²³.

En efecto, el artículo 51 establece "Criterios de actuación de las Administraciones Públicas" y, entre ellos:

"f) Establecer medidas efectivas para eliminar cualquier discriminación retributiva, directa o indirecta, por razón de sexo."

-Evaluación: transparencia y fiscalización

Para evaluar y fiscalizar el acatamiento de este criterio, la ley obliga a que todos los Departamentos ministeriales y organismos públicos remitan, al menos anualmente, a los Ministerios de Trabajo y Asuntos Sociales y de Administraciones Públicas, información relativa a la aplicación efectiva en cada uno de ellos del principio de igualdad entre mujeres y hombres, con especificación, mediante desagregación por sexo de:

- Distribución de su planilla
- Grupo de titulación
- Nivel de complemento de destino
- Retribuciones promediadas de su personal

Con esta medida se pretende mantener la información y supervigilar el cumplimiento de las normas.

El Plan de Igualdad en el sector público

En el caso de las Administraciones Públicas, el Plan de Igualdad es un instrumento de carácter obligatorio y es el Gobierno quien lo aprobará al inicio de cada legislatura.

Este plan tiene las siguientes características:

- Es un plan negociado con la representación de los trabajadores.

²³ Título V Capítulo I artículo 51 letra f)

Primer Informe de Comisión de Familia

- Debe establecer los objetivos a alcanzar en materia de igualdad de trato y oportunidades en el empleo público, las estrategias y medidas a adoptar para su consecución.

- Su cumplimiento será evaluado anualmente por el Consejo de Ministros.

Institucionalidad pública para la promoción de la igualdad

La ley crea una serie de organismos públicos para velar por la promoción y cumplimiento del principio de igualdad en el trato y las oportunidades entre mujeres y hombres:

- La Comisión Interministerial de Igualdad entre mujeres y hombres²⁴: órgano colegiado responsable de la coordinación de las políticas y medidas adoptadas por los departamentos ministeriales para garantizar el derecho a la igualdad

- Unidades de Igualdad²⁵: existirán en cada ministerio y cumplirán funciones de asesoramiento, investigación (elaboración de informes y estadísticas) y vigilancia del cumplimiento de la Ley.

- Consejo de Participación de la Mujer²⁶: se crea como órgano colegiado de consulta y asesoramiento, con el fin esencial de servir de cauce para la participación de las mujeres en la consecución efectiva del principio de igualdad de trato y de oportunidades y la lucha contra la discriminación por razón de sexo. En este organismo participarán conjuntamente las Administraciones Públicas y las asociaciones y organizaciones de mujeres.

Conclusiones

La Ley de Igualdad española se discutió y aprobó como un cuerpo orgánico transversal, que modifica las áreas en que se producen diferenciaciones por género. En otras palabras, una sola ley reúne los principios generales en materia de igualdad de trato y oportunidades, y modifica los distintos cuerpos legales para hacerlos contestes con ella.

En materia laboral, la ley busca el incentivo y promoción del establecimiento de mecanismos efectivos en pro de la igualdad de trato y de oportunidades. Para el Sector Privado, la regla general es que tales mecanismos sean consensuados con los trabajadores, dándole especial importancia a los procesos de negociación colectiva y la suscripción de convenios colectivos.

También establece una serie de incentivos, como la preferencia en procesos de contratación con las Administraciones Públicas o el acceso a subvenciones, para que las empresas confeccionen y apliquen un Plan de Igualdad, en dicho instrumento, uno de los temas a negociar, serían las medidas para evitar la discriminación en las remuneraciones.

²⁴ Artículo 76.

²⁵ Artículo 77.

²⁶ Artículo 78.

Primer Informe de Comisión de Familia

En la Administración del Estado, la ley establece directamente el principio de no discriminación salarial y la obligación de acatamiento del Plan de Igualdad que aprobará el gobierno al inicio de cada legislatura. El contenido del plan será consensuado con los trabajadores del sector, a través de sus representantes, pero debe cumplir con los mínimos exigidos en la ley.

Las normas para evitar la discriminación se complementan en la ley, con el establecimiento de garantías procesales que permitan el efectivo ejercicio de las acciones de igualdad. Además, la nulidad de los actos discriminatorios y el deber de indemnizar por ello, como sanción general, constituyen eficaces disuasores de la contravención.

Francia

Antecedentes

“Si la mujer tiene derecho a subir al cadalso, debe entonces tener también el derecho a subir a la tribuna”.²⁷

Francia ha sido un referente clásico en materia de libertad e igualdad. Su historia, a partir de la Revolución Francesa, constituye un ejemplo de lucha constante por el reconocimiento y consagración derechos ciudadanos. Este país se destaca por ser uno de los primeros en consagrar constitucionalmente el principio de igualdad entre hombres y mujeres en 1946 en el preámbulo de la Constitución de la IVa República.

Ahora bien, en materia de no discriminación, aplicada en el campo laboral y salarial, los hitos legislativos relevantes son: en 1972, se consagra legalmente la igualdad de remuneraciones entre hombres y mujeres. En 1981, se crea el primer Ministerio de los derechos de las mujeres (Yvette Roudy), en 1983 se dicta la primera Ley sobre la igualdad profesional entre hombres y mujeres (Ley Roudy). En 1995, se crea el Observatorio de la Paridad, encargado de inventariar las desigualdades entre hombres y mujeres. El año 2001, se dicta la segunda ley de igualdad profesional (Ley Génisson, N°2001-397). El 2004, los agentes sociales suscriben el Acuerdo Nacional Interprofesional, que fija distintos objetivos en orden a alcanzar la igualdad profesional, y prioritariamente, la reducción de las diferencias retributivas. Por último, el año 2006 se dicta la nueva ley sobre igualdad salarial (N° 2006-340).

Sin embargo, pese a esta profusa legislación y “aunque la tasa de actividad femenina en Francia es una de las más elevadas de Europa, siguen existiendo desigualdades en cuanto a la orientación, la remuneración (inferior en un 27% de media a la de los hombres de forma general y en un 12% considerando el mismo trabajo), el ascenso, el acceso al horario completo y a los puestos de responsabilidad.”²⁸

Frente a este desafío, y considerando que el aumento de la masa laboral femenina puede constituir una respuesta adecuada al problema de escasez de mano de obra que se podría generar con la jubilación de las generaciones nacidas post II Guerra Mundial,

²⁷ Olympe de Gouges citada en discurso campaña presidencial de Ségolène Royal. Disponible en <http://www.trasversales.net/t06sego.htm> (mayo 2007)

²⁸ Geneviève Fraisse delegada interministerial para los derechos de las mujeres Francia. Disponible en http://www.diplomatie.gouv.fr/label_France/DUDH/espanol/droits.html (mayo 2007)

Primer Informe de Comisión de Familia

Francia se ha propuesto incrementar la tasa de ocupación de las mujeres, para lo cual considera prioritario erradicar las discriminaciones directas o indirectas en el empleo, el acceso a él y, particularmente, la diferencia salarial.

Así, el recién asumido gobierno francés se ha dado un máximo de dos años para lograr la igualdad salarial entre hombres y mujeres, según anunció el ministro de Trabajo y de Relaciones Sociales y de Solidaridad,

Prohibición de discriminación salarial

El art. L.122-45 del Código del Trabajo, contiene una disposición general que prohíbe la discriminación en materia de remuneración. Así, el empleador debe garantizar la igualdad de remuneración entre los trabajadores "que estén colocados en una situación idéntica". De este modo, la empresa debe asegurar para un mismo trabajo, o de equivalente valor, la igualdad de remuneración entre los hombres y las mujeres. Esta obligación prohíbe cualquier diferenciación de salario basada en el sexo.

A partir de la sentencia de la Cour de Cassation del 29 de octubre de 1996, conocida como la "interrupción Ponsolle" ["arrêt Ponsolle"]²⁹, Francia pasa de una regla de no discriminación, en que la diferenciación entre sexos es ilícita cuando se origina en un hecho prohibido; a una de igualdad de trato, en que la distinción entre hombres y mujeres en materia salarial, sólo es lícita si tiene un motivo justificado. A partir de este razonamiento, los trabajadores también se benefician de las garantías en materia de prueba, como veremos más adelante.

Obligación del empleador de presentar informe escrito anualmente

Según lo dispuesto en el art. L.432-3-1, el empleador está obligado a presentar cada año, al comité de la empresa (o en su defecto a los delegados del personal, así como a los delegados sindicales) un informe escrito sobre la situación comparada de las condiciones generales de empleo y formación de las mujeres y hombres en la empresa.

El objeto del informe es permitir apreciar, por cada una de las categorías profesionales de la empresa, la situación respectiva de las mujeres y hombres en cuanto a contratación, formación, promoción profesional, calificación, clasificación, de condiciones de trabajo, remuneración efectiva y articulación entre la actividad profesional y el ejercicio de la responsabilidad familiar. Este documento debe contener:

- las medidas que se hayan adoptado durante el periodo informado para asegurar la igualdad profesional,
- los objetivos que se proponen para el año siguiente y
- las acciones que se realizarán para alcanzar los objetivos, con determinación de los costos asociados.

²⁹ Información Disponible en la siguiente página web : <http://www.asso-cr94.com/structures/informations/droitdutravail/jurisprudence/pdfarrets/924368029octobre1996.pdf>. (mayo 2007).

Primer Informe de Comisión de Familia

La primera Ley sobre Igualdad Profesional, presentada por Yvette Roudy, entonces Ministra socialista de la Condición Femenina, en 1983, establecía esta obligación, pero no consideraba ninguna sanción en caso de que el empleador no cumpliera con este informe. En 1999, una de cada dos empresas, aplicaba la norma. En vista de ello, la segunda ley (del año 2001, adoptada a iniciativa de Catherine Génisson, diputada socialista) incluyó sanciones penales: un año de prisión y 3,750 euros de compensación si la empresa no llevaba a cabo el informe, o si se abstenía de hacer todos los años, una negociación sobre la igualdad entre hombres y mujeres. La importancia del informe radica en su valor como instrumento de prueba, para hacer valer la discriminación en juicio.

Nueva Ley de igualdad salarial³⁰

A pesar de las normas, se ha constatado que aún persiste la brecha salarial y otras desigualdades laborales entre hombres y mujeres. Por ello, Francia cuenta, desde comienzos del 2006, con el tercer texto legislativo sobre equidad entre hombres y mujeres.

El 24 de marzo de 2005, Nicole Ameline, entonces ministra de la paridad y la igualdad profesional [ministre de la parité et de l'égalité professionnelle] presentó un proyecto de ley, "a fin de lograr la igualdad salarial en un periodo máximo de cinco años".³¹ El proyecto se convirtió en ley³², el 23 de marzo de 2006.

Esta norma se aplicará en dos tiempos: durante dos años se pondrán en práctica acuerdos salariales y se negociará dentro de cada empresa y en los tres años posteriores se hará balance y se establecerán posibles sanciones.

La ley prevé además que las mujeres que regresen de una licencia por maternidad puedan beneficiarse de todos los aumentos que les corresponden. También dispone que las empresas con menos de 50 empleados reciban ayudas económicas para sustituir a las mujeres ausentes por embarazo, cuyo despido será considerado un motivo de discriminación capaz de generar sanciones penales. En tercer lugar, la ley también favorece el acceso de las mujeres a los consejos de administración de las firmas públicas, la formación profesional y el estudio.

El importante rol de la Negociación colectiva³³

Según la normativa francesa, en las empresas donde se constituyen una o más secciones sindicales de organizaciones representativas, existe la obligación de negociar. Esta obligación debe cumplirse anualmente tanto a nivel empresarial (art. L.132-27) como sectorial (art. L.132-12). La negociación se centra en las condiciones de acceso al empleo, formación profesional, promoción, condiciones de trabajo (en

³⁰ En <http://www.clarin.com/diario/2005/05/13/elmundo/i-03401.htm> (mayo 2007)

³¹ Ver En http://enkidumagazine.com/art/2005/130405/E_019_130405.htm (mayo 2007)

³² Ley N° 2006-340 relativa a la igualdad salarial entre mujeres y hombres. Disponible en http://www.cepc.es/include_mav/getfile.asp?IdFileImage=881 (mayo 2007)

³³ Información disponible en <http://www.travail.gouv.fr/informations-pratiques/fiches-pratiques/egalite-professionnelle-discrimination/egalite-professionnelle-homme-femme-1064.html> (mayo 2007)

Primer Informe de Comisión de Familia

particular, las del asalariado a tiempo parcial) y la articulación entre la vida profesional y las responsabilidades familiares.

La ley obliga a que en estos procesos se establezcan objetivos que permitan alcanzar la igualdad profesional entre mujeres y hombres en la empresa, y además, contemplen medidas para alcanzar estos objetivos.

La nueva Ley de Igualdad Salarial incluyó como objetivo específico obligatorio en estas negociaciones, la supresión de las diferencias retributivas en un plazo de 5 años (antes del 31 de diciembre de 2010) así como prever las medidas necesarias para paliar un eventual fracaso o la falta de negociación.

Conclusiones

Los legislaciones analizadas constituyen experiencias interesantes en materia de la discriminación laboral, muy especialmente por los años de su aplicación lo que puede permite evaluar su impacto en la sociedad y los organismos involucrados.

• Por su parte, Eva Gómez, secretaria del PSOE de España, expresa que, en su opinión, "no ha llegado a aplicarse en la práctica", asegurando que "todavía queda mucho por hacer en este país".³⁴

-En el caso de Francia, no obstante de la larga historia de consagración normativa del principio de igualdad entre hombres y mujeres, aún existen brechas y diferenciaciones arbitrarias en materia laboral, lo que ha llevado a encontrarse actualmente en pleno proceso de aplicación del tercer cuerpo normativo para la igualdad profesional y salarial.

-Los efectos de anteriores esfuerzos, se pueden apreciar en las declaraciones de diferentes personeros franceses, que rescatamos a continuación, y se refieren a los temas en que se generan las principales diferencias por género: trabajo a jornada parcial, acceso, formación profesional y retribución salarial, además de las dificultades para recurrir en tribunales por las discriminaciones que puedan darse en el empleo.

-La jornada a tiempo parcial fue, a partir de los años 80, uno de los primeros instrumentos de flexibilización y de desregulación del trabajo; estaba dirigida a las mujeres, en principio, para la "conciliación" entre vida profesional y vida familiar ("cúmulo" es un término más apropiado que conciliación). Ahora bien, la jornada a tiempo parcial no pertenece a la historia del trabajo femenino en Francia, contrariamente a lo que ocurre en otros países europeos. Esta ampliamente implantada. El tiempo parcial es un tiempo de crisis."³⁵

-"Al igual que Yvette Roudy³⁶ y Catherine Génisson³⁷, Nicole Ameline ha decidido mostrar confianza en la negociación colectiva, ya bien avanzada: en 2003, le ministerio

³⁴ En <http://www.psoe.es/ambito/igualdad/news/index.do?action=View&id=145577> (mayo 2007)

³⁵ Margaret Maruani Travail et emploi des femmes - La découverte repères 2000 citado en informe disponible en http://www.france.attac.org/spip.php?article3317#_ftn5 (mayo 2007)

³⁶ Ex Ministra Socialista de la Condición Femenina

³⁷ Diputada Socialista

Primer Informe de Comisión de Familia

evaluó 24 acuerdos sobre la igualdad hombres-mujeres. Porque si las discriminaciones salariales saltan a la vista tan pronto como se miran las estadísticas, son extremadamente difíciles de probar en una situación caso por caso: Las asalariadas que denuncian son raras. "En los dos últimos años, vi pasar menos de una decena de expedientes", según constata el Presidente de la Cámara Social [chambre social] del Tribunal Supremo, Pierre Sargos.³⁸

-En virtud de la "interrupción Ponsolle" ["arrêt Ponsolle"] de 1996, el empleador debe garantizar la igualdad de remuneración entre los asalariados "para que estén colocados en una situación idéntica". Gracias a la aplicación por el Tribunal Supremo de una directiva europea de 1997, el asalariado no debe probar la discriminación: Basta con establecer una desigualdad de trato, donde el empleador debe luego mostrar que está vinculado a los hechos! "objetivos". "A pesar de este desarrollo, el procedimiento aún es muy difícil. El asalariado a menudo, se topa con la tradición del secreto sobre las remuneraciones, que reina en el mundo del trabajo," apunta Sargos."³⁹

- "A partir de lo que me dicen las organizaciones sindicales, jamás se ha pronunciado ninguna condena penal. La igualdad profesional es raramente considerada como una prioridad," según señala Génisson, diputada socialista por Pas-de-Calais."⁴⁰

III.-INTERVENCIONES ANTE LA COMISIÓN

-Subdirectora del Servicio Nacional de la Mujer (SERNAM), señora Carmen Andrade.

Valoró que se comenzara a discutir un proyecto de ley como este, ya que contribuía poner en el tapete un tema muy relevante, como era el de la brecha salarial entre hombres y mujeres.

Señaló que existían más de dos millones y medio de mujeres que trabajaban, elevando su tasa de participación en el mercado laboral desde un 31% en el año 1990, a un 39% en la actualidad, lo que daba cuenta de la incorporación creciente de la mujer al trabajo asalariado.

Manifestó que, junto con abordar el tema de la brecha salarial, se debían enfrentar también el conjunto de discriminaciones existentes en materia laboral, ya que, por ejemplo, las mujeres pobres tenían una menor participación en el mercado laboral, además de concentrarse ésta en aquellas ocupaciones peor remuneradas, lo que afectaba enormemente los ingresos familiares, dado que eran conocidas las cifras sobre familias que eran mantenidas solamente por la madre.

Recordó también que las empresas que debían proveer de salas cuna para sus trabajadoras habían disminuido de un 21% en 1998 a un 16,9% en el año 2006, y que una de cada cuatro mujeres trabajaba sin contrato, lo que tenía gran relación con que el 16% de la fuerza laboral femenina se desempeñaba como trabajadora de casa

³⁸ En <http://www.upf.edu/iuslabor/022005/art15.htm> (mayo 2007)

³⁹ En http://enkidumagazine.com/art/2005/130405/E_019_130405.htm (mayo 2007)

⁴⁰ En http://enkidumagazine.com/art/2005/130405/E_019_130405.htm (mayo 2007)

Primer Informe de Comisión de Familia

particular, que incluso eran discriminadas legalmente a través del establecimiento de un sueldo mínimo distinto y menor al de los demás trabajadores.

Explicó que existía una falsa creencia de que las mujeres hacían mayor uso de licencias médicas, lo que era desmentido por las cifras, además de que los costos no salariales de las mujeres eran menores a los de los hombres.

En cuanto al tema remuneracional propiamente tal, indicó que las mujeres recibían, en promedio, el 68% del salario que se les pagaba a los hombres, aumentando esta brecha a medida que crecía el nivel educacional de las mujeres, esto es, a mayor educación y por lo tanto mayores remuneraciones, mayor también era la diferencia entre los salarios de hombres y mujeres por una misma función.

Reafirmó que este era uno de los compromisos adquiridos por la Presidenta de la República, en su afán de crear condiciones de mayor paridad entre hombres y mujeres. Recalcó que la existencia de esta brecha atentaba contra una serie de convenciones internacionales en materia de derechos humanos, como el Pacto de Derechos Civiles y Políticos, el Pacto de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, el Convenio 100 y el Convenio 111 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), que consagran el principio de igualdad en materia laboral. Asimismo, recordó que durante el mes de agosto del año 2006, el Comité para la eliminación de todas las formas de discriminación (CEDAW), expresó su preocupación por la significativa brecha salarial que existía entre hombres y mujeres, que a su vez aumentaba con la edad, la educación y las responsabilidades en el trabajo, llegando a recibir las mujeres en cargos directivos un 50% menos que los hombres en iguales trabajos.

Señaló que las diferencias se explicaban por varios motivos, entre las cuales destacó que las mujeres se insertaban muchas veces en actividades o áreas económicas subvaloradas, como ocurría con las parvularias u otras profesionales del área social. Agregó que una segunda explicación estaba dada por un problema cultural más profundo, en virtud del cual se subestimaba el trabajo de las mujeres por razones de género, otorgando muchas veces distintas remuneraciones ante iguales trabajos, punto en el cual se insertaba el proyecto de ley en discusión.

Finalmente, valoró la iniciativa como una herramienta eficaz en el procedimiento especial de tutela de derechos fundamentales, en cuanto a los actos de discriminación en materia de remuneraciones, enmarcándose todo ello en el objetivo del Gobierno de eliminar todas las formas de discriminación.

-Asesor legislativo del Ministro del Trabajo, señor Francisco del Río.

Manifestó que la moción parlamentaria presentada, se ubicaba en el centro de lo que se ha denominado en derecho laboral como la ciudadanía laboral del trabajador en la empresa, que consiste en la determinación de los derechos del trabajador que se deben respetar, aún cuando se encuentre sujeto a la potestad reglamentaria del empleador a través de las normas e instrucciones que éste impone en la empresa.

Recordó que la propuesta parlamentaria abordaba un tema ya considerado en el Código del Trabajo, a través de las modificaciones que introdujo en su artículo 2° la ley N°19.759 de 2001, Reformas Laborales, aunque agregó que lo valioso de la actual propuesta es la implementación de un procedimiento de control del principio de no

Primer Informe de Comisión de Familia

discriminación, debiendo velarse porque, en forma expedita, se pueda verificar si existen diferenciales de remuneración que indiquen una discriminación arbitraria del trato entre hombres y mujeres.

Destacó también como interesante el aporte de la moción en orden a no establecer diferencias que solamente señalen el perjuicio de la mujer, puesto que la discriminación puede presentarse también en perjuicio del trabajador masculino en determinadas actividades de mayoritaria presencia femenina.

Añadió que, por su parte, la OIT ha desarrollado el tema de la no discriminación principalmente a través de la aplicación del Convenio 100, que en su artículo segundo señala que todo miembro deberá, empleando medios adaptados a los métodos vigentes de fijación de tasas de remuneración, promover y, en la medida en que sea compatible con dichos métodos, garantizar la aplicación a todos los trabajadores el principio de igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor, lo que deberá aplicarse por medio de: a) la legislación nacional; b) cualquier sistema para la fijación de la remuneración, establecido o reconocido por la legislación; c) contratos colectivos celebrados entre empleadores y trabajadores; o d) la acción conjunta de estos diversos medios.

Hizo presente que el Ministerio del Trabajo, junto con celebrar la presentación de la propuesta parlamentaria, ha estimado que deben examinarse con atención algunos aspectos que pudieren atentar contra los objetivos que se propone. En este sentido, señaló que los fundamentos de la propuesta parlamentaria apuntan inequívocamente a establecer que la declaración del artículo 2º del Código del Trabajo y las normas constitucionales transcritas, requieren de un sistema sancionatorio de las prácticas de discriminación, por lo que el registro propuesto facilitaría dicho propósito. Así, continuó, el registro propuesto adolecería de algunas dificultades, como la no distinción entre empleos permanentes o transitorios y eventuales, lo que hacía difícil su implementación en empresas de alta rotación. Mencionó asimismo que no parecía fácil su implementación en aquellos casos en que los contratos de trabajo registren grados importantes de polifuncionalidad entre sus trabajadores, atendido lo señalado en el artículo 10 del Código del Trabajo. Hizo notar que tampoco se proponía un mecanismo de actualización suficiente para dar cuenta de la entrada y salida de trabajadores, ni del nivel de calificación del trabajador, lo que podía redundar en un diferencial de remuneración en forma no arbitraria.

Manifestó que un aporte del Ministerio al debate de la Comisión, se orientaría a trabajar sobre un procedimiento de reclamo y eventualmente sancionatorio que se contenga en un instrumento público y vinculante para toda la empresa, como es el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad, en la forma como se estableció para las denuncias por conductas de acoso sexual (ley N° 20.005), lo que tenía la ventaja adicional de estar contenido en un instrumento formal de reconocimiento legal para generar derechos y obligaciones entre trabajadores y empleadores.

Finalmente, reiteró el apoyo irrestricto del Ministerio del Trabajo a la moción propuesta, con las salvedades expresadas y con el compromiso de ayudar en su debate desde una perspectiva técnico laboral que ayude a la consecución de los objetivos propuestos.

Primer Informe de Comisión de Familia

-Comunidad Mujer. Señoras Susana Carey, Directora Ejecutiva; Verónica Edwards, Consejera y Paula Pérez, Directora de Comunicaciones.

En primer lugar, se refirió a una serie de mitos existentes en torno al trabajo de las mujeres, como que su aporte es secundario en el hogar, o que contratar a una mujer es mucho más caro, como efecto de su maternidad. Agregó que también era común escuchar que las mujeres no eran suficientemente capaces, o que preferían estar en casa, que no se podía compatibilizar familia y trabajo, o se asumían como ciertos los estereotipos de liderazgo en relación a que la mujer cuida a los niños y los hombres mandan y proveen.

Se refirió luego a la situación actual de la mujer, en el mercado laboral, señalando que ellas constituían el 38,5% de la fuerza laboral en Chile, de acuerdo a los datos del Instituto Nacional de Estadísticas (INE). Indicó también que, en ingresos promedios, las mujeres ganan un 33% menos que los hombres, pudiendo fluctuar esta diferencia entre un 20% y un 40%, dependiendo del nivel educacional, ya que mientras más aumentara éste, mayor era la diferencia.

En cuanto a los ingresos por hora, manifestó que existía la misma diferencia señalada anteriormente, ya que en promedio era un 81% del ingreso por hora de un hombre, siendo de un 64% si se trata de comparar entre personas con educación universitaria, y de un 84% entre personas con educación básica.

Manifestó que en las familias en que hombre y mujer trabajan, esta última contribuía, en promedio, con el 31% de los ingresos y el hombre con el 61%. Agregó que de acuerdo a cifras del año 2003, el 32% de los jefes de hogar eran mujeres, aumentando este porcentaje en los quintiles de más bajos ingresos.

Señaló que, calculando los costos asociados a sala cuna, horarios de lactancia y costo de reemplazo durante pre y post natal, se obtiene una cifra del 1,8% como costo total asociado a la protección de la maternidad y cuidado infantil.

Concluyó su presentación señalando que era importante no afectar la oferta laboral de las mujeres con leyes que tiendan a aumentar su costo de contratación, requiriéndose políticas proactivas en este sentido y además poniendo el tema en el debate público.

Como comentario al proyecto, destacó que se apreciaba una dificultad en la verificación de las diferencias de salarios, ya que muchas veces éstas provenían de diferencias de desempeño, aún en cargos equivalentes, lo que se hacía aún más difícil si las variables no eran objetivas, como productividad y ventas, por ejemplo, sino más bien asociadas a cargos de apoyo, por ejemplo, en que se podía establecer una diferenciación sin incurrir en discriminación.

Con posterioridad, las representantes de Comunidad Mujer enviaron un documento a la Comisión, en que reiteraron la importancia de esta iniciativa, como un instrumento útil destinado a superar situaciones de discriminación existentes en el ámbito salarial, entre hombres y mujeres.

Hicieron una nueva propuesta, destinada a incentivar la generación y transparencia de información, promoviendo la creación y divulgación de estudios rigurosos y sistemáticos del sector público y privado, sobre remuneraciones, a todo nivel de cargo,

Primer Informe de Comisión de Familia

por sectores y por sexo. En este sentido, propusieron concretamente que el proyecto de ley cree una instancia de información pública sistemática que muestre las remuneraciones brutas fijas y sus componentes variables, por sexo, por sector económico y por cargo, con el objeto de mostrar esta información en forma agregada. Así, hombres y mujeres podrían acudir a esta instancia de información en caso de sufrir discriminación salarial, por trabajos de igual valor, encontrando información para comparar su situación salarial, negociar en forma informada y adecuada sus remuneraciones y presentar en distintas instancias sus reclamos de discriminación.

Del mismo modo, estimaron que la norma debería indicar las instancias donde se puede recurrir en caso de discriminación y las sanciones al empleador que discrimine en materia salarial, por razones de sexo, ante trabajadores que desempeñen labores de igual valor, ya que sin un efecto coercitivo la norma resultaría inoperante.

-Investigadora del Programa Legislativo del Instituto Libertad y Desarrollo, señora María Elena Arzola.

Analizó en primer lugar qué era la discriminación, e indicó que se producía discriminación arbitraria cuando la selección y evaluación de un trabajador se sustentaba en cualquier criterio subjetivo distinto de su capacidad productiva. Agregó que a nivel empírico se tornaba bastante difícil determinar la existencia de discriminación, pues en este proceso existían una serie de factores.

En cuanto a la existencia de discriminación contra las mujeres en el mercado laboral chileno, señaló que la evidencia empírica en nuestro país no era concluyente, ya que los datos estadísticos disponibles eran escasos, correspondían a instantes aislados del tiempo y se originaban en diferentes fuentes, lo que dificultaba su análisis y el trabajo empírico.

Recordó luego algunas cifras relativas a remuneraciones mensuales, según sexo, señalando que en el mes de marzo del año 2000, para los hombres dicho promedio era de \$687.068, y para las mujeres era de \$473.266, existiendo una brecha entre ambos que ascendía al 31,1%. En cuanto al promedio de remuneraciones por hora, que era un importante dato a considerar, consignó que la mencionada brecha se reducía al 27,2%, dado que en promedio las mujeres trabajaban algunas horas menos que los hombres, en un mes.

Hizo presente que al considerar el estrato socioeconómico al cual pertenecen las mujeres, se nota un aumento en la diferencia de salarios en los quintiles más altos, lo que podría tener su origen en que en los quintiles de más bajos ingresos el salario mínimo tiende a igualar los promedios de remuneraciones. Del mismo modo, y coincidiendo con lo anterior, hizo notar que la brecha en las remuneraciones aumenta también cuando el nivel educacional es más alto.

A raíz de lo anteriormente expuesto, señaló que se podrían considerar como factores que contribuyen a esta diferenciación, sin considerar la discriminación, las horas trabajadas, el sector económico y el nivel educacional y de ingresos, no pudiendo sin embargo establecerse conclusiones definitivas debido a la falta de una información completa.

Primer Informe de Comisión de Familia

En cuanto a la solución propuesta, señaló que aquellos empleadores que cuenten con 5 o más trabajadores deberán mantener un registro escrito de los cargos (y funciones) ejercidos por cada uno de ellos, el que deberá estar a disposición de los trabajadores y de la Inspección del Trabajo. Hizo presente que, si el empleador percibe por algún motivo (discriminatorio o no) que un trabajador es menos productivo, una medida como ésta sólo logrará que se opte por no contratarlo, pues el costo de hacerlo se verá incrementado.

Concluyó su exposición manifestando que las regulaciones que tiendan a elevar los costos de contratación podrían distorsionar y hacer más rígidas las decisiones en este ámbito, pues alteran los incentivos, teniendo especialmente en cuenta que las regulaciones del mercado laboral afectan especialmente a jóvenes y mujeres, por lo que se debía ser cuidadoso en no afectar precisamente a quienes se quiere beneficiar.

-Confederación Nacional de la Micro, Pequeña y Mediana Empresa de Chile (CONAPYME), representada por los señores Oscar Bruna y Oscar Hormazábal.

Señalaron que su institución veía el proyecto como una nueva carga regulatoria gravosa, para toda empresa que tenga 5 o más trabajadores.

Estimaron que este proyecto de ley perjudicaba directamente a las micro, pequeñas y medianas empresas de Chile, por las siguientes razones:

En primer lugar, indicaron que el tener que consignar funciones y detallarlas en un registro, limitará considerablemente la utilización del recurso humano, que en este tipo de empresas suele ser multifuncional.

Agregaron que muchas micro y pequeñas empresas no estarán en condiciones de cumplir estas normas, al estar más preocupadas de sobrevivir en su actividad comercial, generando así mayor aplicación de multas.

Hicieron presente también que, para la aplicación de lo dispuesto en el artículo 161 del Código del Trabajo, relativo al despido del trabajador por necesidades de la empresa, el contenido del registro será un problema.

Añadieron que, al dar instrucciones a los trabajadores, éstos podrán expresamente negarse en aquellos casos en que no se haya establecido el trabajo ordenado, -dentro de las funciones del registro-, lo que entraría el funcionamiento de la empresa.

Estimaron además que, si se produce un accidente en una función que no esté contemplada en el registro, se podría hacer responsable al empleador por exigir labores no contempladas en la descripción del cargo que desempeña.

En conclusión, manifestaron que en circunstancias que el Gobierno se encuentra impulsando el proyecto del Estatuto Pyme, que va encaminado a reducir la carga regulatoria de las micro, pequeñas y medianas empresas, este proyecto de ley va en la dirección contraria, representando una exigencia que dificultará aún más el accionar de este tipo de empresas. Sin embargo, en todo caso, manifestaron que de insistir en el registro, debe considerarse para empresas con más de 30 trabajadores, a lo menos.

Primer Informe de Comisión de Familia

-Investigadora del Centro de Estudios de la Mujer, señora Rosalba Todaro.

Comenzó su presentación señalando que la tasa de participación laboral de las mujeres había ido incrementándose paulatinamente en los últimos años, manteniéndose siempre una cifra de desocupación más alta para las mujeres, en promedio. Concordó con las exposiciones anteriores en que a mayor nivel de escolaridad, mayor era la diferencia en las remuneraciones, así como también aumentaba con la edad, y también que las brechas salariales variaban según la rama de actividad en que las mujeres se desempeñaran.

Se refirió luego a algunos elementos que contribuían a establecer esta diferencia de remuneraciones, como era, por ejemplo, la segregación ocupacional, que es la tendencia a que hombres y mujeres se empleen en diferentes ocupaciones, existiendo en todos los niveles de la jerarquía y dentro de las categorías individuales. Advirtió que se podía distinguir entre segregación vertical, referida al acceso a los diferentes niveles, y segregación horizontal, relativa a la diferenciación de ocupaciones en niveles similares. Afirmó que la segregación ocupacional permitía y reforzaba la discriminación, ya que existía una fuerte relación entre menores salarios y estatus. Agregó que ello también contribuía a la mantención de los estereotipos de género y a la menor valoración de las actividades desarrolladas por mujeres, lo que redundaba tanto en las remuneraciones como en los beneficios no remunerativos.

Manifestó que el desarrollo de los conocimientos sobre segregación ocupacional llevó a cambiar el concepto de "igual remuneración por igual trabajo" por el concepto utilizado en el Convenio 100, que es el de "igualdad de remuneraciones por trabajo de igual valor", siendo éste uno de los elementos principales para propender a la igualdad de remuneraciones.

Hizo especial hincapié en la necesidad de tomar en cuenta la evaluación de los puestos de trabajo, debiendo tomarse en cuenta para ello ciertas características objetivas, como la calificación, el esfuerzo, la responsabilidad y las condiciones de trabajo.

Por último, abordó la necesidad de establecer criterios de evaluación y metodologías que deberían estar disponibles para los trabajadores, los empleadores y los inspectores del trabajo, con el objeto de facilitar la fiscalización de la discriminación en caso de demandas.

-Profesor de Derecho del Trabajo, de la Pontificia Universidad Católica de Valparaíso, señor Eduardo Caamaño Rojo

Señaló en primer lugar que la incorporación de una norma especial al Código del Trabajo que reconozca formalmente el principio de igualdad de remuneraciones entre hombres y mujeres por trabajos de igual valor no es, en principio, necesaria, toda vez que la amplitud de la norma del artículo 19 N° 16 de la Constitución que reconoce el derecho a la no discriminación, así como el texto reformado del artículo 2 del Código del Trabajo, luego de la ratificación que hiciera Chile del Convenio N° 111 de la OIT, comprenden inequívocamente la prohibición de toda discriminación en materia de remuneraciones por causa de sexo.

Agregó que, sin perjuicio de lo anterior, la incorporación de la norma proyectada en el artículo 62 bis inciso primero del Código del Trabajo podría tener un importante valor

Primer Informe de Comisión de Familia

simbólico declarativo para dar cuenta de un problema serio que está presente en nuestro mercado de trabajo, como lo es el de la discriminación laboral en materia de remuneraciones, que afecta principalmente y de manera significativa a un número considerable de mujeres en Chile, coartando sus posibilidades de desarrollo pleno y equitativo en el plano del empleo.

Hizo presente que la incorporación de una norma como la proyectada en el artículo 62 bis inciso 1 del Código del Trabajo requería para ser eficaz de un mecanismo apropiado de tutela jurisdiccional, lo que también era válido para cualquier acto de discriminación en el empleo, sin lo cual este derecho fundamental se transformaba en un mero enunciado vacío. Agregó que la discriminación laboral constituía un problema grave en Chile y, sin perjuicio de sus causas culturales, no había podido ser erradicado por las serias deficiencias que presentaban los actuales mecanismos de tutela, por lo que cobraba gran relevancia el procedimiento de tutela de derechos fundamentales aprobado por la Ley N° 20.087 y cuya entrada en vigencia seguía postergada. Añadió que, aún así, el procedimiento aprobado presentaba deficiencias que podrían repercutir negativamente una vez que se implemente dicho sistema de tutela, ya que durante su tramitación se modificó el proyecto original enviado por el Ejecutivo, excluyendo la tutela por actos de discriminación en los procesos de selección de personal, esto es, en forma previa a la entrada al mundo del trabajo, además de circunscribirse la tutela frente a los actos de discriminación conforme al artículo 2 del Código del Trabajo, lo que podría implicar una protección parcial e insuficiente frente a otras discriminaciones que se basen en criterios distintos a los indicados en el texto de ese artículo, como podría ser por ejemplo la orientación sexual.

En razón de lo anterior, continuó, mientras no se perfeccionen los mecanismos de tutela jurisdiccional, los actos de discriminación seguirán existiendo en Chile y normas como las previstas en el proyecto de ley en comento carecerán de toda eficacia normativa.

Se refirió luego a una serie de razones de índole cultural que se hace necesario modificar, con el fin de lograr el término de las actitudes de discriminación, ya que mientras persista el patrón cultural imperante, en orden a que el hombre es el proveedor y la mujer la cuidadora, y ello no se concrete en políticas sociales y legislativas que sean coherentes, será difícil equiparar las oportunidades laborales de las trabajadoras en Chile. Con este fin, prosiguió, debe avanzarse ineludiblemente en el desarrollo de oportunidades de conciliación de responsabilidades laborales y familiares, reformulando el actual esquema de las normas de protección a la maternidad contenidas en el Código del Trabajo, las que responden a una realidad laboral más primitiva de principios y mediados del siglo XX, y que no da cuenta de los intereses y necesidades tanto de trabajadores, trabajadoras y empleadores en la sociedad contemporánea.

Manifestó luego que problemas como el de la discriminación laboral, en general, y de la que afecta a la mujer, en particular, repercuten considerablemente en la imagen internacional de Chile, toda vez que implican un incumplimiento a los tratados internacionales que se han suscrito sobre la materia (por ejemplo: el Convenio N° 111 de la OIT o la Convención sobre eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer), así como el compromiso asumido al suscribir la Declaración de Principios y Derechos Fundamentales de la OIT de 1998, lo que podría redundar en acusaciones de dumping social que perjudicarían la competitividad internacional de

Primer Informe de Comisión de Familia

nuestro país en el plano económico, al resultar más baratos los productos exportados desde Chile por un inadecuado cumplimiento de la legislación laboral y por la vulneración de los derechos fundamentales en el trabajo, y no por una verdadera eficiencia productiva.

En cuanto al texto del proyecto de ley, señaló que, en su opinión, debía optarse por un criterio que privilegie lo simple y concreto, como ocurre experiencia comparada (artículo 141 del Tratado de la Unión Europea), limitándose a consagrar el principio de igualdad de remuneraciones en el proyectado artículo 62 bis del Código del Trabajo, pero sólo en lo que respecta al inciso primero, y descartando su inciso segundo y las propuestas del Ministerio del trabajo y el SERNAM, que podrían dificultar la tramitación legislativa del proyecto de ley. Así, la determinación concreta de las características técnicas de los cargos de las empresas o las funciones existentes en ellas no deberían ser exigidas por ley, pues ello generaría dificultades y un justo rechazo del sector empresarial, sino que deberían ser examinadas y ponderadas por el tribunal al momento de conocer denuncias por eventuales discriminaciones en materia de remuneraciones.

Recordó también que debía tenerse presente que el principio de igualdad de remuneraciones entre hombres y mujeres por trabajos de igual valor no es absoluto y que legítimamente puede el empleador pagar remuneraciones diferentes a trabajadores que realicen un mismo trabajo, en la medida que estas diferencias obedezcan a razones fundadas que no digan relación con una discriminación por causa de sexo, como lo deja claro la norma del artículo 19 N° 16 de la Constitución al prohibir las diferenciaciones que no se basen en la capacidad o en la idoneidad para un cargo de los trabajadores, así como el artículo 19 N° 2 del mismo texto al prohibir las diferencias arbitrarias, admitiendo, a contrario sensu, las diferencias que no tengan tal carácter.

-Ministro del Trabajo y Previsión , señor Osvaldo Andrade Lara.

Señaló que existen dos problemas que calificó como relevantes en esta materia: la lentitud en la incorporación de la mujer al mercado del trabajo, especialmente el formal, y la denominada brecha salarial existente entre hombres y mujeres.

Hizo presente que no existen experiencias concretas en esta materia, por lo que probablemente esta iniciativa podría perfeccionarse con el correr del tiempo. Recordó que a las mujeres, a pesar de poseer mejores calificaciones, en promedio, habitualmente se les asignan trabajos de poca calificación y, por lo tanto, de bajas remuneraciones. Al mismo tiempo, indicó que las mujeres están entrando cada vez más tardíamente al mercado del trabajo, no existiendo estudios concretos acerca de la manera en que este fenómeno afectaba a la mujer.

Por último, manifestó que se buscaba con este proyecto un avance, aunque también debe tenerse presente que ningún país estaba en condiciones de satisfacer plenamente las exigencias de los tratados internacionales, ya que normalmente se está en un continuo proceso de cumplimiento de las obligaciones contraídas.

Agregó que el factor cultural jugaba un rol muy relevante en este tema, ya que existe la creencia, certera o no, de que contratar a una mujer significaba incurrir en mayores costos que si se contrataba a un hombre, por lo que no era éste un tema fácil de

Primer Informe de Comisión de Familia

resolver. Manifestó que en la mayoría de los países desarrollados existen mecanismos de tutela de los derechos fundamentales, no asociados necesariamente, como en este caso, a los temas laborales.

-Ministra Directora del Servicio Nacional de la Mujer (SERNAM), señora Laura Albornoz Pollmann.

Hizo presente que ha estado en algunas reuniones con empresas que se encuentran adheriendo a la implementación nacional del Código de Buenas Prácticas Laborales, iniciativa del Gobierno a la que ya han adherido la Confederación de la Producción y el Comercio, Bancoestado y Codelco, la que tiene varios componentes, dentro de los cuales está trabajar por superar la brecha salarial. Manifestó que dicho trabajo programático con las empresas no tendría ningún valor si no se aprueban iniciativas como la que se discute actualmente en la Comisión, cuestión sustancial para avanzar en la superación de las desigualdades que aún subsisten respecto de la mujer en el contexto laboral.

Agregó que los rankings internacionales de participación económica demuestran que Chile desciende del lugar 26° al 110°, cuando se habla de condiciones laborales hacia las mujeres, lo que significa que el acceso de la mujer al mercado del trabajo y las condiciones en las cuales ellas se desempeñan son desiguales respecto de los hombres. Así, este proyecto contribuye enormemente a subsanar y mitigar las mencionadas diferencias, que particularmente en relación al tema de la brecha salarial se presentan respecto de las mujeres, las que van desde un 30% en promedio, hasta el 56% en el caso de las mujeres con estudios de postgrado.

Igualmente, citó el reciente Diagnóstico de Género en Chile, elaborado por un equipo conjunto del Banco Mundial, Banco Interamericano de Desarrollo y el Ministerio a su cargo, en el cual, y en base a una simulación económica, se estima que la eliminación de brecha de ingresos en razón de género, en Chile, implicaría una reducción del 8% de la extrema pobreza, y un aumento del 2% en el ingreso per cápita promedio.

Enfatiza, que de este modo, la iniciativa parlamentaria en estudio, favorece el desarrollo social y económico del país, de hombres y mujeres trabajadores, a través de una adecuada incorporación del principio de igual remuneración por trabajo de igual valor, conforme a los instrumentos de la OIT, y de la Constitución Política de la República.

IV.- DESCRIPCIÓN DEL PROYECTO

Consta de un artículo único mediante el cual agrega un artículo 62 bis, nuevo, en el Código del Trabajo, el que, por una parte, declara que en materia de remuneraciones deberá aplicarse el principio de igualdad entre el trabajo masculino y femenino por un servicio de igual valor, y, por la otra, con el fin de cumplir ese objetivo, obliga a los empleadores que tengan cinco o más trabajadores, a mantener un registro sobre sus cargos o funciones que ejerzan, con designación del número y nombre de los mismos; tal registro la norma lo coloca a disposición de sus trabajadores y del inspector del trabajo que corresponda.

V.- SÍNTESIS DE LA DISCUSIÓN EN LA COMISIÓN Y ACUERDOS ADOPTADOS

Primer Informe de Comisión de Familia

Discusión y Votación del Proyecto

1.-EN GENERAL

-Discusión

Los diputados y diputadas integrantes de la Comisión debatieron en cuanto a la idea de legislar sobre la materia en estudio.

Algunos parlamentarios señalaron que era una necesidad, ya que la brecha salarial es un fenómeno de creciente ocurrencia que debe ser erradicado de nuestras prácticas laborales, dado que significa perpetuar una discriminación sin ningún fundamento, que atenta claramente contra el principio de igualdad que debe regir entre hombres y mujeres, razón por la que se manifestaron muy de acuerdo en debatir el tema porque contribuye a dar señales políticas frente al fenómeno de la discriminación y a transparentar las remuneraciones de los hombres y mujeres trabajadores, enfrentados a las funciones que realizan. Recordaron, que a la mujer que trabaja históricamente se le vienen asignando, -sobre todo en los sectores más pobres-, funciones asociadas a las tareas del hogar, y siempre con menor remuneración.

Sin embargo, del mismo modo, estimaron que el proyecto, tal como estaba planteado, si bien apunta en la dirección correcta, debe ser reforzado con mecanismos que permitan dar mayor fuerza al principio de no discriminación, obligando a los empleadores a no establecer diferencias entre hombres y mujeres basándose en circunstancias ajenas a su desempeño laboral.

Otros parlamentarios comentaron que, sin perjuicio de creer que los principios que inspiraban la presentación del proyecto de ley eran sumamente loables y atendibles, no les parecía adecuada la solución planteada, ya que la mantención del registro de trabajadores y sus funciones va a entorpecer el funcionamiento y desarrollo de las empresas de menor tamaño, además de rigidizar sus labores, al ignorar la polifuncionalidad que caracterizaba a los trabajadores de este tipo de empresas.

Asimismo, se mostraron más bien partidarios de un mecanismo claro que permitiera a los trabajadores hacer efectivos los derechos a reclamar cuando se sienten discriminados, sin influir en el desarrollo de las empresas en que laboran, reconociendo la posibilidad de que muchas veces a iguales funciones pueden legítimamente asignarse salarios distintos, pero fundándose en otros criterios no considerados en el proyecto, como pueden ser el desempeño de cada persona, su antigüedad en el trabajo, la confianza y responsabilidades depositadas en ella o simplemente las diferentes capacidades de los diversos trabajadores, ya que cada uno posee una individualidad que no puede medirse tan sólo en términos de sexo, y que puede legítimamente justificar remuneraciones distintas para trabajadores que desempeñan iguales trabajos, incluso entre personas del mismo sexo, lo que el proyecto no contempla pues sólo se refiere a una cuestión de género.

Igualmente, discreparon respecto del inciso segundo del proyecto porque para las empresas de menor tamaño se hará muy difícil llevar esos registros, por lo que fueron de la idea de establecer determinados procedimientos de reclamo por discriminación que pudieran hacerse efectivos en este tipo de casos, más que optar por la solución que pretende el proyecto.

Primer Informe de Comisión de Familia

Hicieron presente que, de acuerdo a los antecedentes entregados, la mayor diferencia remuneracional entre hombres y mujeres sucede en los quintiles de mayores ingresos, por lo que si se colocan más trabas, se hará más difícil emprender o contratar mujeres de los sectores más pobres.

Los integrantes de la Comisión coincidieron en que se debe determinar algún procedimiento que pueda incoarse al interior de la empresa, sin necesidad de judicializar desde un primer momento cualquier reclamo de los trabajadores en relación a acciones de discriminación salarial.

A la mayoría de los integrantes presentes, las observaciones planteadas por los dirigentes de las pequeñas empresas les hizo mucha fuerza, en el sentido de que podría darse el caso que la mantención de un registro como el planteado por el proyecto pudiera afectar el funcionamiento de las micro, pequeñas y medianas empresas, que ya se encuentran en una situación desmedrada, coincidiendo que, en todo caso, debía elevarse el umbral mínimo de trabajadores necesarios para que a una empresa se le haga exigible dicho registro.

La Comisión, en consideración a las aprensiones manifestadas por sus miembros, acordó solicitar a los representantes de los Ministerios del Trabajo y Previsión Social, y del Servicio Nacional de la Mujer, la presentación de propuestas que recogieran el debate y lograran concordar un texto que, por una parte, mantuviera la idea matriz, y, por la otra, compatibilizara sus normas con la ya existentes en términos de no innovar en materia de obligaciones para las empresas de menor tamaño que terminen por perjudicar la contratación de mujeres.

-Votación

La Comisión, luego de recibir las opiniones, explicaciones y observaciones de las personas e instituciones anteriormente individualizadas, que permitieron a sus miembros conocer en mejor forma el proyecto en informe, procedió a aprobar la idea de legislar por la mayoría de 5 votos a favor, de las diputadas señoras Sepúlveda (en reemplazo del diputado señor Ascencio), y Valcarce, y de los diputados señores Díaz, don Eduardo (Presidente), Jarpa y Sabag, y 1 abstención, del diputado señor Barros, quien fundamentó su decisión señalando que no votaría por el rechazo del proyecto, en el entendido de que se trata de una iniciativa que puede ser mejorada en la discusión particular, sin perjuicio de conservar las dudas planteadas con anterioridad, en relación a los eventuales beneficios prácticos de normas como la planteada.

2.- EN PARTICULAR

El Ejecutivo, representado por la Ministra del Servicio Nacional de la Mujer y sus asesores, y el asesor legislativo del Ministro del Trabajo y Previsión Social⁴¹, presentaron una proposición a la Comisión. La mayoría de sus integrantes presentes estuvieron de acuerdo con la misma y la hicieron suya porque estimaron que perfecciona, por una parte, el artículo único del proyecto, y, por la otra, introduce elementos nuevos que recogen las aprensiones manifestadas en el debate en general,

⁴¹ Abogado señor Francisco del Río

Primer Informe de Comisión de Familia

tanto por los propios diputados y diputadas como por las exposiciones efectuadas por los invitados, actores en la materia.

En consecuencia, la Comisión acordó tratar el proyecto en estudio, -tanto en su proposición original contenida en un artículo único, como las indicaciones que le agregan nuevas proposiciones, en el oden en que modifican el Código del Trabajo, a saber:

Artículo Nuevo (Pasó a ser artículo 1°)

Los abogados asesores del SERNAM⁴², explicaron que la proposición incorpora en el artículo 2° del Código del Trabajo un principio general que establece que son actos de discriminación las diferencias de remuneraciones en trabajos de igual valor, basados en criterios distintos de la naturaleza técnica del trabajo que se realiza, lo que en su opinión tiene la flexibilidad necesaria y suficiente para que los empleadores puedan incorporar diversos factores o criterios para determinar una remuneración en un caso determinado.

El Ejecutivo reiteró que eran dos los conceptos que se pretende destacar: el de "trabajo de igual valor", que la Organización Internacional del Trabajo (OIT) ha incorporado en su Convenio N° 100, y el de "naturaleza técnica del trabajo que se realiza", que le otorga el criterio objetivo al raciocinio que se requiere para determinar una remuneración concreta.

Asimismo, en consideración a que para determinar trabajos de igual valor debe aplicarse alguno de los diversos métodos de evaluación objetiva, se otorga relevancia a la idea de que las diferenciaciones deben estar fundadas en la naturaleza y características del trabajo.

Precisó que este concepto implica un proceso de evaluación por parte del empleador acerca de la contribución que un empleo o cargo determinado le aporta a su empresa u organización. Para lograr este objetivo existen distintas metodologías globales y de carácter analítico desarrolladas ampliamente al alero de la Organización Internacional del Trabajo⁴³

Algunos Diputados plantearon que se debían incorporar criterios de productividad o idoneidad en la valoración del trabajo; a su respecto, el Ejecutivo recordó que en un primer momento, la OIT también se centró en la naturaleza del trabajo a la hora de reconocer un criterio que sirviera de inspiración para los modelos de evaluación del trabajo. Sin embargo, a medida que se fueron instalando sistemas de remuneración en base a la productividad, fue necesario incorporar el concepto de características, con el objeto de comprender todos aquellos elementos que dicen relación, no sólo con la

⁴² Jefe del Departamento de Reformas Legales del SERNAM señor Marco Rendón. y abogada del mismo Depto. señora Carolina Espinosa.

⁴³ En función de los referidos métodos se desglosan los factores o criterios que se consideran importantes a la hora de comparar los distintos puestos de trabajo de una empresa u organización. En general estos criterios van a corresponder a calificaciones experiencia aptitudes condiciones de trabajo responsabilidad etc.(criterios abstractos que no digan relación con características de la persona que en concreto ocupa el puesto) De acuerdo a estos factores se otorga una puntuación a los puestos de trabajo; cuando dos puestos tienen la misma puntuación merecen igual remuneración.

Primer Informe de Comisión de Familia

naturaleza de la función, sino con los adjetivos que se le podrían agregar para su descripción. En su proposición se amplió el catálogo legal de diferenciaciones legítimas, para lo cual, se incorpora la capacidad e idoneidad, actualmente recogidas por la Constitución Política en el artículo 19 N° 16. El texto propuesto reproduce textualmente el Convenio 111.

De esta manera se equiparan los criterios constitucionales e internacionales para delimitar el campo de la discriminación en materia laboral.

Las señoras Allende, Muñoz, Saa y Valcarce, y los señores Ascencio, Díaz, don Eduardo (Presidente), Jarpa y Venegas, don Mario, presentaron una indicación para agregar el siguiente artículo primero, pasando su actual artículo único a ser segundo:

“Artículo 1°.- Introdúcense las siguientes modificaciones en el artículo 2° del Código del Trabajo:

1.- En el inciso cuarto, agrégase el siguiente párrafo, 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.”.

2.- Intercálase en el inciso quinto, a continuación de la expresión “ calificaciones” la siguiente frase “capacidades e idoneidad.”.”.

Fundamentaron su indicación en que la adecuación resulta necesaria para orientar la labor interpretativa de la norma sobre igualdad remuneracional, pues la reafirma en el sentido que este principio respeta siempre las normas establecidas en la Constitución Política y los Tratados Internacionales ratificados por Chile.

Puesto en votación el nuevo artículo 1°, con el texto que se señala, fue aprobado por la mayoría de 6 votos a favor, de las señoras Allende, Muñoz y Saa y de los señores Ascencio, Díaz, don Eduardo , Jarpa y Venegas, don Mario; 1 en contra, del señor Kast y 1 abstención, del señor Barros.

Artículo único (Pasó a ser N°2°)

El artículo único del proyecto de iniciativa parlamentaria, propone agregar un artículo 62 bis, nuevo, en el Código del Trabajo, del siguiente tenor:

“Artículo 62 bis.- En materia de remuneraciones deberá aplicarse el principio de igualdad entre el trabajo masculino y femenino por un servicio de igual valor.

Para estos efectos, todo empleador con cinco o más trabajadores deberá mantener un registro escrito que consigne los diversos cargos o funciones ejercidos por sus trabajadores, designando el número de personas que los desempeñan y señalando los nombres de quienes actualmente los ejercen.

Primer Informe de Comisión de Familia

Este registro estará a disposición de cualquiera de sus trabajadores y del inspector del trabajo competente.”.

Respecto de este artículo hubo consenso en los integrantes de la Comisión respecto de la inconveniencia de dos materias: la primera, respecto de la obligatoriedad en las remuneraciones de aplicar el principio de igualdad en el trabajo masculino y femenino por un servicio de igual valor. Sobre este contenido, sus integrantes estuvieron en desacuerdo porque estimaron que es posible diferenciar las distintas remuneraciones basadas en la naturaleza, experiencia o calificación, sin que necesariamente constituya discriminación; la segunda, dice relación con la proposición de obligar a las empresas a partir de cinco trabajadores, a llevar el registro escrito que consigne los diversos cargos o funciones ejercidos por los trabajadores, como expresa el inciso segundo. Justificaron la inconveniencia de la disposición propuesta porque coincidieron con los representantes de las pequeñas empresas cuando señalaron que significaba, por una parte, una carga adicional que no podrían solventar, y, por la otra, dejaba fuera la multiplicidad de funciones que suelen realizar los trabajadores de las empresas de menor tamaño.

Respecto del inciso primero, los señores Barros y Kast, presentaron una indicación para agregar, antes de punto aparte (.) que pasa a ser seguido, los términos “calidad y oportunidad”.

El Diputado señor Barros explicó que su indicación busca incorporar algunos factores manifestados en las audiencias como factores a considerar, al momento de determinar la remuneración de un trabajador, como era la calidad del trabajo realizado, que podía ser diferente aún entre personas que hacían la misma labor, y la oportunidad de su realización, ya que no podía tener el mismo valor, aún entre trabajos realizados de la misma forma, si uno de ellos se entregaba en el momento preciso que el empleador demandaba.

El representante del SERNAM acerca del significado de la expresión “trabajos de igual valor”, señaló que este era un principio contenido en los convenios de la OIT, agregando que resultaba compleja la determinación de qué era un trabajo de igual valor, por lo que la OIT ha generado distintas metodologías de evaluación, que incorporan diferentes factores, según el método escogido. Así, se entrega al empleador la posibilidad de optar por el modelo que le pareciera pertinente, determinando los factores que considere más relevantes para evaluar los trabajos, luego de lo cual, una vez obtenida la determinación de los trabajos de igual valor, debiera existir una misma remuneración. En consecuencia, el entrar a detallar los factores sobre los cuales debe girar la determinación del trabajo de igual valor, como aparece en la indicación presentada por los Diputados señores Barros y Kast, se limita la decisión del empleador acerca de esta materia.

La Ministra del SERNAM⁴⁴ indicó que, precisamente por la necesidad de establecer ciertos parámetros que sirvieran para determinar el valor que el empleador debe asignarle a un determinado trabajo, es que se dejaba entregado a su decisión la estimación de cuáles debían ser estas características que consideraría más relevantes a la hora de asignarle valor al trabajo de sus empleados y, por lo mismo, el entrar a detallar en la norma que factores debían ser considerados limitaba a los empleadores para establecer aquello, en circunstancias que debería ser él quien lo determinara,

⁴⁴ Señora Laura Albornoz

Primer Informe de Comisión de Familia

siempre que entre los factores considerados no se incluyera alguno que significara algún tipo de discriminación ilegítima.

Algunos parlamentarios se mostraron de acuerdo en los planteamientos de la Ministra, afirmando que, abierto el catálogo de características posibles de encontrar en un trabajo, podría existir una lista interminable de adjetivos que se podrían incluir, por lo que parecía conveniente establecer el criterio de que fuera el mismo empleador quien fijara estas características, sin más limitación que los temas que signifiquen algún grado de discriminación arbitraria.

El representante del Ministerio del Trabajo manifestó que el incorporar adicionalmente los conceptos de calidad y oportunidad podía ser incluso confuso para el propio fin que la indicación perseguía, esto es, ampliar el espectro de condiciones predeterminadas para poder establecer si un trabajador estaba siendo discriminado o no en sus remuneraciones, ya que al equiparar los conceptos señalados con el de trabajo de igual valor, no podían estar dentro de éste último los primeros, careciendo en este caso de una valiosa herramienta para determinar lo que consideraba trabajo de igual valor.

Puesta en votación la indicación fue rechazada por 5 votos en contra, de las señoras Muñoz y Saa y de los señores Díaz, don Eduardo, Jarpa y Venegas, don Mario, y. 2 votos a favor, de los señores Barros y Kast.

En cuanto al inciso segundo de la moción, el representante del Ministerio del Trabajo hizo presente que respecto a la obligatoriedad de llevar el registro señalado en el artículo 62 bis propuesto, indicó que en la proposición se recogieron las inquietudes planteadas por los representantes de CONAPYME, -que asumieron todos los integrantes de la Comisión-, en el sentido de que ello podría eventualmente entorpecer el funcionamiento de las empresas de menor tamaño. Así, se propuso que la obligación de llevar este registro sólo fuese exigible para aquellas empresas que emplearan a 50 o más trabajadores, lo que incluso les ayudaría a su funcionamiento, ya que la estratificación podía constituirse en una herramienta útil para las empresas con esas características; en todo caso, señaló que el registro de que da cuenta el inciso segundo, debería establecerse en el numeral 6 del artículo 154 del Código del Trabajo, el cual se refiere a los requisitos y componentes que debe contener el reglamento interno^{45 46} con el que deben contar las empresas; en cuanto a la forma de contar a los 50 trabajadores de las empresas que estarán obligadas al registro en cuestión, hizo presente que siempre el enfoque debe centrarse en la contabilización de trabajadores permanentes.

Por su parte, el representante del Ministerio Servicio Nacional de la Mujer agregó que la proposición estima el registro a partir de 50 trabajadores, que consigne sus cargos

⁴⁵ Las empresas de 10 o más trabajadores deben llevar este reglamento el que debe contener entre otras materias el procedimiento sobre acoso sexual horarios de trabajo descansos obligaciones y prohibiciones de los trabajadores. (art.153 Código del Trabajo).

⁴⁶ La Comisión Especial de la Discapacidad agregó en el mismo artículo 154 del Código del Trabajo -a propósito de la modificación de la ley N°19.284 que cumple el segundo informe reglamentario- la obligación para los empleadores de efectuar "los ajustes razonables y servicios de apoyo que permitan al trabajador con discapacidad un desempeño laboral adecuado".

Primer Informe de Comisión de Familia

o funciones, características técnicas esenciales, y la descripción general de cargo y las condiciones o habilidades profesionales requeridas

La Comisión coincidió, que, en cualquier caso, los incisos segundo y tercero del artículo 62 bis propuesto en el artículo único, no debieran ser parte del mismo, sino que deben incorporarse en el artículo 154, que dispone las menciones que debe contener el reglamento interno de las empresas.

Del resultado del debate surgieron las siguientes indicaciones que se detallan, y, que en definitiva, por una parte, trasladan el contenido del artículo único, en un caso, eliminan incisos del mismo, en el otro, y, por otra parte, incorporan artículos nuevos al proyecto, a saber:

Las señoras Allende, Muñoz, Saa y Valcarce, y los señores Ascencio, Díaz, don Eduardo (Presidente), Jarpa y Venegas, don Mario, presentaron una indicación del siguiente tenor:

“Reemplázase en el inciso primero del nuevo Artículo 62 bis del Código del Trabajo, la expresión “deberá aplicarse el”, por “el empleador deberá velar por el cumplimiento del”.

Puesta en votación la indicación, se aprobó por la mayoría de 5 votos por la afirmativa, de las señoras Muñoz y Saa y de los señores Díaz, don Eduardo, Jarpa y Venegas, don Mario, y 2 votos por la abstención, de los señores Barros y Kast..

Los señores Barros y Kast prepresentaron una indicación destinada a intercalar, en el inciso segundo del mismo artículo, entre las palabras “trabajadores y “deberá”, la frase “permanentes de jornada laboral completa”.

La Ministra del SERNAM señaló que la redacción de la indicación se contradice con lo expuesto constantemente acerca de la flexibilización del mercado laboral para las mujeres, con el objeto de permitirles compatibilizar el ámbito familiar y el laboral, ya que medidas como las que se proponen en la indicación hacen precisamente que el trabajo de mayor flexibilidad para las mujeres sea de mayor precariedad.

Los autores de la indicación señalaron que, atendidos los argumentos expuestos, podría dejarse la indicación sólo para aclarar que se trata de trabajadores permanentes.

La asesora del SERNAM explicó que la obligación de contar con un reglamento interno, según lo dispone el mismo Código del Trabajo, es para todas las empresas que normalmente tienen 10 o más trabajadores, por lo que agregar el concepto de “permanentes” está de más.

Puesta en votación la indicación fue rechazada por la mayoría 7 votos en contra, de las señoras Allende, Muñoz y Saa y señores Ascencio, Díaz, don Eduardo, Jarpa, y Venegas, don Mario, y 3 votos a favor, de los señores Barros y Kast y de la señora Cristi.

Primer Informe de Comisión de Familia

Los señores Barros y Kast presentaron las siguientes indicaciones, una en subsidio de la otra, para intercalar, entre los incisos segundo y tercero del artículo 62 bis que se propone introducir en el Código del Trabajo, el siguiente inciso nuevo:

1.-"Las obligaciones de este artículo serán aplicables a los órganos referidos en el artículo 1° de la ley N°18.575⁴⁷, con excepción de las municipalidades, respecto de todos sus trabajadores con vínculo de subordinación y dependencia, sin importar la forma en que ellos hayan sido contratados."

2.-"Las obligaciones de este artículo serán aplicables a los órganos referidos en el artículo 1° de la ley N°18.575, respecto de todos sus trabajadores con vínculo de subordinación y dependencia, sin importar la forma en que ellos hayan sido contratados."

Fundamentaron su indicación señalando que se presentaba con el objeto de establecer alguna simetría en este tema, entre lo que se estaba regulando para el sector privado y lo que sucedía en el sector público.

El representante del Ministerio del Trabajo señaló que precisamente la homologación de cargos funcionaba de esta manera en el sector público, por lo grados en los cuales estaban incorporados los funcionarios. Con respecto a las personas que prestaban sus servicios a honorarios, indicó que algunos estaban asimilados a grados y otros, por los tipos de trabajos que desarrollaban, no lo estaban, respondiendo de acuerdo a la responsabilidad específica encomendada.

Ambas indicaciones fueron rechazadas por la mayoría de 6 votos a favor, de las señoras Muñoz y Saa y señores Ascencio, Díaz, don Eduardo, Jarpa, y Venegas, don Mario, y 3 en contra, de los señores Barros y Kast y de la señora Cristi.

Por su parte, todos los integrantes presentes, coincidieron en presentar la siguiente indicación:

"Elimínese los incisos segundo y tercero".

La indicación, se aprobó por la unanimidad de los presentes, señoras Muñoz y Saa y señores Barros, Díaz, don Eduardo, Jarpa, Kast y Venegas, don Mario.

Artículo Nuevo (Pasó a ser N°3)

Las señoras Allende, Muñoz, Saa y Valcarce, y los señores Ascencio, Díaz, don Eduardo (Presidente), Jarpa y Venegas, don Mario, presentaron una indicación para agregar el siguiente artículo tercero, nuevo:

"Artículo 3°.- Agrégase en el numeral 6 del artículo 154 del Código del Trabajo, la siguiente oración a continuación de su punto y coma (;): "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."

⁴⁷ LOC Bases Generales de Administración del Estado

Primer Informe de Comisión de Familia

Algunos Diputados recordaron que la propuesta de 5 trabajadores o más había sido fijada en forma arbitraria en la moción, y agregaron que lo mismo sucedía con la cifra de 50 trabajadores. En este sentido, estimaron que las mujeres que se verían afectadas por una medida de este tipo serían muy pocas, ya que en una empresa de 50 trabajadores, en promedio, menos de la mitad serían mujeres, lo que se restringiría aún más si se analizaban las remuneraciones de los cargos directivos de la empresa, que según las cifras eran aquellos donde la brecha remuneracional se hacía más ostensible. Por esta razón, propusieron ampliar ese número o analizar con mayor detención el punto, con el objeto de apuntar directamente a quienes se pretendía beneficiar.

El Diputado señor Díaz, don Eduardo, señaló que ninguna de las dos cifras era arbitraria, ya que la cifra de 5 o más trabajadores ya existía en el Código del Trabajo, proponiéndose sólo que se agregaran algunos elementos a un registro ya existente. Recordó también que la intervención de los representantes de CONAPYME destacó que les resultaba gravosa la obligación de mantener este registro, sugiriendo elevar el número de trabajadores necesarios para estar obligados a llevar el registro, y estando de acuerdo en que fueran 50.

El Diputado señor Venegas, don Mario, indicó que de acuerdo a las cifras existentes, en Chile existían cerca de 1.200.000 empresas que podían ser consideradas como micro, pequeñas o medianas, de las cuales sólo estaban formalizadas el 50%. Así, el Ministerio de Economía era el organismo que categorizaba a estas empresas, utilizando para ello, dos indicadores, uno de los cuales era el número de trabajadores y el otro era la facturación anual. En atención al primer criterio, 50 era el número de trabajadores que definía el límite entre pequeñas y medianas empresas, lo que era plenamente compatible con lo expuesto por los representantes de CONAPYME y dejaba en claro que ello no entraba en el funcionamiento de aquellas empresas de menor tamaño.

El Diputado señor Kast manifestó sus aprensiones en torno a si los 50 trabajadores debían ser permanentes o podían ser transitorios, y también acerca de la posibilidad de realizar cambios en el registro, en atención a la evolución y desarrollo de la empresa, especialmente tomando en cuenta los criterios de fiscalización que podrían utilizarse.

El representante del Ministerio del Trabajo señaló que el reglamento interno de la empresa, que era el instrumento en que quedaría inserto el registro señalado, formaba parte del contrato de trabajo, debiendo guardarse una serie de formalidades que tendían a asegurar su debido cumplimiento, ya que no constituían una sugerencia sino una obligación que debía ser cumplida por parte de quienes gestionaban una empresa.

Puesto en votación, el artículo propuesto fue aprobado por la mayoría de 8 votos a favor, de las señoras Allende, Cristi, Muñoz y Saa y de los señores Barros, Díaz, don Eduardo (Presidente), Jarpa y Venegas, don Mario, y 1 en contra, del señor Kast.

La mayoría de los integrantes de la Comisión plantearon que nada de lo aprobado servía si no existe un procedimiento adecuado de tutela de los derechos conculcados,

Primer Informe de Comisión de Familia

toda vez, que si así no fuere, el proyecto se transformaría en una declaración de buenas intenciones.

El Ejecutivo indicó que en el mismo artículo 154 del Código del Trabajo, ya analizado, se debería establecer la exigencia de que el reglamento interno de la empresa contemple un procedimiento a seguir en caso de existir acciones de discriminación arbitraria por parte del empleador, determinando en todo caso las exigencias mínimas que deben ser respetadas, esto es, que el reclamo deberá realizarse por escrito, y que la respuesta del empleador deberá ser fundada y entregada en un plazo no superior a 30 días desde la interposición del reclamo.

Las señoras Allende, Muñoz, Saa y Valcarce, y los señores Ascencio, Díaz, don Eduardo (Presidente), Jarpa y Venegas, don Mario, presentaron una indicación, haciendo suya la proposición de los representantes del Ministerio Servicio Nacional de la Mujer y Ministerio del Trabajo y Previsión Social, para agregar un artículo cuarto, nuevo, del siguiente tenor:

“Artículo 4°.- (Pasó a ser N°4)

Para agregar al artículo 154 el siguiente numeral 13 nuevo, trasladando al final del numeral 12, la conjunción “y” con que finaliza el numeral 11:

“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.

Puesto en votación, el artículo propuesto fue aprobado por la mayoría de 9 votos a favor, de las señoras Allende, Cristi, Muñoz y Saa y de los señores Ascencio, Barros, Díaz, don Eduardo (Presidente), Jarpa y Venegas, don Mario, y 1 abstención, del señor Kast.

La Comisión, una vez aprobado el procedimiento a seguir respecto al reclamo interpuesto por la persona trabajadora, hizo presente la necesidad de dejar establecida la ruta que sigue la tutela o protección del derecho que se quiere garantizar.

El representante del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, señaló que el régimen de tutela de los derechos fundamentales del trabajador se contiene en la ley N° 20.087, que empezará a regir a partir del 1 de marzo de 2008, pero, eso no significa que por no entrar en vigencia aún el procedimiento de tutela no se puedan formular denuncias a este respecto. Explicó, que el procedimiento de tutela allí normado es un procedimiento concentrado, en el marco de un juicio laboral, y cuya principal característica radica en que invierte el peso de la prueba, estableciendo que, formulada una reclamación de un trabajador basada en acciones de discriminación, debe ser el empleador el que justifique que su conducta no implica una discriminación arbitraria. Agregó, que la respuesta del empleador al trabajador debe realizarse por escrito, constituyéndose en una suerte de prueba preconstituida que, posteriormente, puede ser utilizada en sede judicial, una vez interpuesta la acción de tutela respectiva.

Primer Informe de Comisión de Familia

Los señores Barros y Kast agregaron que igualmente se debía otorgar un plazo suficiente para que los obligados a su cumplimiento pudieran contar con la debida información.

La Comisión, aprobó por la unanimidad de las diputadas y diputados presentes, la incorporación de los siguientes artículos transitorios, nuevos:

1.- De las señoras Allende, Muñoz, Saa y Valcarce, y los señores Ascencio, Díaz, don Eduardo (Presidente), Jarpa y Venegas, don Mario, para agregar el siguiente artículo transitorio, nuevo

“Artículo primero transitorio: 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”.

2.- De los señores Barros y Kast, para agregar el siguiente artículo transitorio, nuevo:

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

En virtud de lo señalado en el artículo 15 del Reglamento de la Corporación, se procedió a la ordenación del texto.

Por las razones señaladas y consideraciones que expondrá el señor Diputado Informante, la Comisión de Familia recomienda aprobar el siguiente

PROYECTO DE LEY

Artículo único.- Introdúcense las siguientes enmiendas en el Código del Trabajo:

1.- Modifícase el artículo 2º, en el siguiente sentido:

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

“Son actos de discriminación las diferencias en las remuneraciones en trabajos de igual valor basadas en criterios distintos de las características y naturaleza del trabajo que se realiza.”.

b.- Intercálase en el inciso quinto, entre las expresiones “calificaciones” y “exigidas”, la frase “, capacidades e idoneidad”, antecedida de una coma (,).

2.-Incorpórese el siguiente artículo 62 bis, nuevo:

“Art.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.”.

Primer Informe de Comisión de Familia

3.-Modifícase el artículo 154, en la forma que se señala:

a.-Agrégase en el número 6.-, a continuación del punto y coma (;), el siguiente párrafo:

“en el caso de empresas de cincuenta trabajadores o más, un registro que consigne los diversos cargos o funciones de la empresa y sus características técnicas esenciales, como la descripción general del cargo y las condiciones o habilidades profesionales inherentes a él.”.

b.-Incorpórese, el siguiente número 13.- nuevo, trasladando la conjunción “y” con que finaliza el número 11.-, al final del número 12.-:

“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.”.

Disposiciones transitorias

Artículo primero- Las denuncias sobre discriminación en materia de remuneraciones, se sustanciarán en conformidad al procedimiento establecido en el párrafo sexto del capítulo II del título primero del Libro V del Código del Trabajo, en tanto dichas normas entren en plena vigencia.

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

Sala de la Comisión, a 10 de julio de 2007

Tratado y acordado, según consta en las actas correspondientes a las sesiones celebradas los días 2, 9 y 16 de mayo; 6, 13, y 20 de junio, y 4 de julio de 2007, con la asistencia de las señoras y señores diputadas y diputados que a continuación se indican: Isabel Allende Bussi, María Angélica Cristi Marfil, Marcela Cubillos Sigall, Adriana Muñoz D’Albora, María Antonieta Saa Díaz y Ximena Valcarce Becerra, y de los diputados señores Gabriel Ascencio Mansilla, Ramón Barros Montero, Eduardo Díaz del Río (Presidente), Maximiano Errázuriz Eguiguren, Carlos Abel Jarpa Wevar, José Antonio Kast Rist y Jorge Sabag Villalobos. Asistió, en reemplazo del señor Ascencio (sesión 44 del 20 de junio), la señora Alejandra Sepúlveda Orbenes, y en reemplazo del señor Sabag (sesión 45 del 4 de julio), el señor Mario Venegas Cárdenas.

MARÍA EUGENIA SILVA FERRER

Abogado Secretaria de la Comisión

1.3. Discusión en Sala

Fecha 13 de agosto, 2007. Diario de Sesión en Sesión 64. Legislatura 355. Discusión General. Se aprueba en general.

RESGUARDO DEL DERECHO A LA IGUALDAD DE REMUNERACIONES. Primer trámite constitucional.

El señor WALKER (Presidente).-

Corresponde tratar, en primer trámite constitucional, el proyecto de ley, originado en moción, que modifica el Código del Trabajo para resguardar el derecho a la igualdad de remuneraciones.

Diputado informante de la Comisión de Familia es el señor Eduardo Díaz.

Antecedentes:

-Moción, boletín N° 4356-13, sesión 51ª, en 19 de julio de 2006. Documentos de la Cuenta N° 7.

-Informe de la Comisión de Familia, sesión 48ª, en 11 de julio de 2007. Documentos de la Cuenta N° 5.

El señor WALKER (Presidente).-

Tiene la palabra el diputado señor Eduardo Díaz.

El señor DÍAZ (don Eduardo).-

La Comisión de Familia pasa a informar, en primer trámite constitucional y reglamentario, sobre el proyecto, originado en una moción de la diputada señora Alejandra Sepúlveda y de los diputados señores Pedro Araya , Gabriel Ascencio, Jaime Mulet, Sergio Ojeda, Carlos Olivares, Jorge Sabag, Mario Venegas, Patricio Walker y quien habla, que introduce modificaciones al Código del Trabajo para hacer efectiva la obligación de no discriminar por razones de sexo durante la vigencia de la relación laboral, mediante el reconocimiento expreso del derecho a la igualdad de remuneraciones entre hombres y mujeres, por el trabajo que realizan de igual valor.

El proyecto no contiene normas de quórum especial ni de competencia de la Comisión de Hacienda.

De acuerdo con los antecedentes generales de hecho que fundamentan la moción, los autores apoyan su iniciativa en el principio de igualdad de remuneraciones entre hombres y mujeres, reconocido internacionalmente a partir de 1919 en diversos instrumentos jurídicos.

Discusión en Sala

La moción indica que las mujeres perciben, en promedio, un 75,1 por ciento del ingreso de los hombres. Según la encuesta de remuneraciones y costos de la mano de obra hecha por el INE en 2001, que señala que la diferencia de remuneraciones entre hombres y mujeres alcanza a 31,1 por ciento; es decir, por cada mil pesos que gana un hombre, una mujer gana 689 pesos por igual trabajo.

Todos los países consignan adelantos en materia de remuneraciones de las mujeres comparados a las de los hombres. Chile tiene un nivel modesto de adelanto: 5 por ciento.

La moción indica que uno de los factores para discriminar está relacionado con la idea de que la contratación de mujeres implica un costo alto.

Agrega que el artículo 2º del Código del Trabajo en su nueva redacción concretiza la prohibición de discriminación en el trabajo consagrada en la Constitución Política, y declara que son contrarios a los principios de las leyes laborales los actos de discriminación que en el inciso tercero define como aquellas distinciones, exclusiones o preferencias basadas en una serie de características que detalla, entre otras, el sexo, y que tengan por objeto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el ámbito laboral.

Uno de los principales fundamentos de la moción radica en que la redacción antes señalada no ha solucionado el problema ni las cifras que revelan la desigualdad.

Por lo anterior, los autores estiman que se requiere un reconocimiento expreso de ese derecho y que se establezcan garantías efectivas, porque hay una falta de tutela o, más bien, impunidad del discriminador laboral por género.

Además, los autores añaden que la situación descrita viola el artículo 2º del Convenio N° 100 de la OIT, al disponer, en primer lugar, que todo Estado miembro debe garantizar la aplicación a todos los trabajadores del principio de igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la femenina por un trabajo de igual valor.

En segundo lugar, dicho Convenio establece que este principio se deberá aplicar por medio de la legislación nacional o a través de cualquier sistema para la fijación de la remuneración, establecido o reconocido por la legislación, de contratos colectivos celebrados entre empleadores y trabajadores o, por último, de la acción conjunta de los medios anteriores.

Respecto de la experiencia en Chile, en el informe hay una serie de gráficos que dan cuenta del número de personas inscritas en el registro electoral por género, los afiliados a AFP, tipo de educación recibida por las mujeres, mujeres empleadas por categoría ocupacional y evolución de la renta media mensual.

Respecto de las características de la participación femenina en el mercado de trabajo, las desigualdades de género son evidentes en materia de desempleo, precariedad, seguridad social e ingresos por el trabajo.

Discusión en Sala

En relación con la fuerza de trabajo y tasas de participación, en 1990 un 30,6 por ciento de la fuerza de trabajo estaba compuesta por mujeres. En 2004, aumentó a 35,6 por ciento.

Respecto de la seguridad social, la inserción femenina se caracteriza por sucesivas entradas y salidas de las ocupaciones remuneradas, lo que redundaría en una desigualdad entre trabajadores y trabajadoras para vivir adecuadamente de su trabajo y aspirar a una pensión aceptable.

Los fondos acumulados de las AFP demuestran que existe una relación de 70 por ciento de fondos de hombres versus 30 por ciento en el caso de las mujeres, lo que demuestra que los hombres tienen más años de trabajo y, por ende, más cotizaciones y ahorro; en segundo lugar, mujeres y hombres cotizan en diferente porcentaje, lo que da cuenta de las diferencias de remuneraciones entre ambos: un promedio de 32 por ciento, el que aumenta a 50 por ciento cuando se trata de mujeres con estudios universitarios, de magíster y doctorado.

Respecto de la existencia de contrato de trabajo en el empleo femenino, abundan las mujeres ocupadas en empleos sin estabilidad, en los que es difícil identificar al empleador, donde las normas que protegen la maternidad de las trabajadoras son seriamente ineficaces. Parte importante del empleo femenino se efectúa sin el otorgamiento de contrato de trabajo, lo que deja a las trabajadoras en indefensión frente a su empleador.

La desigualdad en el ingreso laboral de hombres y mujeres es una realidad que arrastramos durante toda la década de los 90 y que continúa presente hasta el día de hoy, considerando la última medición realizada por la encuesta Casen de 2003. Si observamos la proporción del ingreso por hora promedio, se establece una mejoría tendiente a reducir la brecha en alrededor de 7 puntos porcentuales, lo que aún es insuficiente.

Una segunda variable a considerar es el nivel de educación formal alcanzado.

Según el Panorama Social de América Latina 2002-2003, de la Cepal, las mujeres chilenas con trece o más años de educación formal en sectores urbanos ganan el 54 por ciento del ingreso que obtienen los hombres. Es decir, la brecha aumenta en las mujeres con menos capacitación. Este porcentaje sólo es superado por Nicaragua.

En relación con la proporción relativa del ingreso promedio de la ocupación principal de las mujeres respecto de los hombres, según ocupaciones, las encuestas Casen de 1992, 1996, 2000 y 2003 señalan que, salvo en el caso de las Fuerzas Armadas, el ingreso de las mujeres aparece también más bajo que el de los hombres en todos los grupos ocupacionales y que en los sectores de más altos ingresos se aprecia la mayor diferencia.

Las trabajadoras sin calificación obtienen un ingreso mucho más cercano al de los hombres, pero se trata de ingresos que fluctúan alrededor del salario mínimo.

La última variable a considerar es el tamaño de empresa. Según los estudios, no es posible concluir si, a más o menos trabajadores, la relación se deteriora o mejora. Sin embargo, si se analizan los extremos, es decir, la gran empresa y la microempresa -

Discusión en Sala

salvo el segmento que va de 6 a 9 trabajadores que muestra un comportamiento errático-, la relación en general es menos favorable para las mujeres que en el caso de la pequeña y mediana empresa.

Respecto de los antecedentes de derecho, existe un amplio reconocimiento del derecho a la no discriminación en el ordenamiento jurídico internacional, como la Declaración Universal de los Derechos Humanos, el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos y una serie de convenios de la OIT.

En nuestro ordenamiento jurídico se reconoce este derecho a través de tres normas constitucionales que fijan el marco a partir del cual se estructura el derecho a la igualdad de trato y a la no discriminación en Chile: los artículos 1º; 19 N° 2, que establece la igualdad ante la ley, y 19 N° 16, que se refiere a la libertad de trabajo y su protección, donde se prohíbe cualquiera discriminación que no se base en la capacidad o idoneidad personal, es decir, no se ampara ningún tipo de discriminación por sexo.

Por otro lado, está el Código del Trabajo, que en su artículo 2º, establece: "Son contrarios a los principios de las leyes laborales los actos de discriminación." A continuación, el inciso tercero define los actos de discriminación.

Asimismo, el informe agrega detalladamente casos de la legislación comparada, analizados con ayuda de la Biblioteca del Congreso Nacional, donde principalmente se citan las situaciones de España y de Francia.

En la Comisión intervinieron diversos invitados, como la ministra directora del Servicio Nacional de la Mujer, señora Laura Albornoz, quien señaló que ha estado en algunas reuniones con empresas que se encuentran adhiriendo a la implementación nacional del Código de Buenas Prácticas Laborales, que tiene varios componentes, dentro de los cuales está trabajar por superar la brecha salarial. Manifestó que dicho trabajo programático con las empresas no tendría ningún valor si no se aprueban iniciativas como la que se discute.

Agregó que los rankings internacionales de participación económica demuestran que Chile desciende del lugar 26 al 110, cuando se habla de condiciones laborales de las mujeres. Así, este proyecto contribuye enormemente a subsanar y mitigar las mencionadas diferencias, en particular en relación con el tema de la brecha salarial respecto de las mujeres, la que va desde 30 por ciento, en promedio, hasta 56 por ciento en el caso de las mujeres con estudios de postgrado.

También citó el reciente Diagnóstico de Género en Chile, elaborado en conjunto con el Banco Mundial, Banco Interamericano de Desarrollo y el Ministerio a su cargo, en el cual, sobre la base a una simulación económica, se estima que la eliminación de brecha de ingresos en razón de género implicaría una reducción de 8 por ciento de la extrema pobreza, y un aumento de 2 por ciento en el ingreso per cápita promedio.

La subdirectora del Servicio Nacional de la Mujer, señora Carmen Andrade, explicó que existía la falsa creencia de que las mujeres hacían mayor uso de licencias médicas, lo que era desmentido por las cifras oficiales.

Discusión en Sala

El ministro del Trabajo, señor Osvaldo Andrade , señaló que existen dos problemas de los que hay que hacerse cargo: la lentitud en la incorporación de la mujer al mercado del trabajo y la denominada brecha salarial.

El asesor legislativo del ministro del Trabajo, señor Francisco del Río, manifestó que la propuesta parlamentaria aborda un tema ya considerado en el Código del Trabajo, a través de las modificaciones que introdujo en su artículo 2º la ley N° 19.759. Destacó como interesante el aporte de la moción en orden a no establecer diferencias que solamente señalen el perjuicio de la mujer, puesto que la discriminación puede presentarse también en perjuicio del trabajador masculino en determinadas actividades de mayoritaria presencia femenina.

Añadió que la OIT, por su parte, ha desarrollado el tema de la no discriminación principalmente a través del Convenio 100.

Finalmente, reiteró el apoyo del ministerio del Trabajo al proyecto, con algunas aprensiones respecto del registro, que explicaré más adelante.

Las representantes de la Comunidad Mujer se refirieron a una serie de mitos existentes en torno al trabajo de las mujeres, como que su aporte es secundario en el hogar, o que contratar a una mujer es mucho más caro.

Manifestaron que en las familias en que hombre y mujer trabajan, esta última contribuía, en promedio, con el 31 por ciento de los ingresos. Agregaron que, de acuerdo a cifras de 2003, el 32 por ciento de los jefes de hogar eran mujeres, aumentando este porcentaje en los quintiles de más bajos ingresos.

Del mismo modo, estimaron que la norma debería indicar las instancias donde se puede recurrir en caso de discriminación y las sanciones, ya que sin un efecto coercitivo la norma resultaría inoperante.

Por su parte, la representante del Instituto Libertad y Desarrollo indicó que la evidencia empírica en nuestro país sobre este tema no era concluyente.

Los representantes de Conapyme señalaron que la redacción original del proyecto perjudicaba directamente a las pequeñas y medianas empresas. En todo caso, manifestaron que, de implementarse estas soluciones, debiera considerarse para empresas con más de 30 trabajadores. Esta proposición fue acogida y a través de una indicación se estableció para estos efectos un mínimo de 50 trabajadores, cuya contabilización se remitirá a los trabajadores permanentes.

También se escuchó a la investigadora del Centro de Estudios de la Mujer, señora Rosalba Todaro , y al profesor de Derecho del Trabajo de la Pontificia Universidad Católica de Valparaíso, señor Eduardo Caamaño Rojo.

Descripción del proyecto.

Consta de un artículo único mediante el cual agrega un artículo 62 bis, nuevo, en el Código del Trabajo, el que, por una parte, declara que en materia de remuneraciones deberá aplicarse el principio de igualdad entre el trabajo masculino y femenino por un

Discusión en Sala

servicio de igual valor, y, por la otra, con el fin de cumplir ese objetivo, obliga a los empleadores que tengan cinco o más trabajadores a mantener un registro sobre sus cargos o funciones que ejerzan, con designación del número y nombre de los mismos; tal registro la norma lo coloca a disposición de sus trabajadores y del inspector del trabajo que corresponda.

Síntesis de la discusión en general.

Algunos parlamentarios señalaron que era una necesidad legislar sobre este tema. Sin embargo, estimaban que el proyecto debía ser reforzado con mecanismos que permitan dar mayor fuerza al principio de no discriminación, obligando a los empleadores a no establecer diferencias entre hombres y mujeres basándose en circunstancias ajenas a su desempeño laboral.

Otros parlamentarios comentaron que no les parecía adecuada la solución planteada, ya que la mantención del registro de trabajadores y sus funciones entraría el funcionamiento y desarrollo de las empresas de menor tamaño.

Asimismo, se mostraron más bien partidarios de un mecanismo claro que permitiera a los trabajadores hacer efectivos los derechos a reclamar cuando se sienten discriminados, reconociendo la posibilidad de que muchas veces a iguales funciones pueden legítimamente asignarse salarios distintos.

Los integrantes de la Comisión coincidieron en que se debe determinar algún procedimiento que pueda incoarse al interior de la empresa, sin necesidad de judicializar desde un primer momento cualquier reclamo de los trabajadores en relación a acciones de discriminación salarial.

A la mayoría de los integrantes presentes las observaciones planteadas por los dirigentes de las pequeñas empresas les hizo mucha fuerza y concordaron en que debía elevarse -como se hizo- el umbral mínimo de trabajadores.

La Comisión, en consideración a las aprensiones manifestadas, acordó solicitar a los representantes del Ministerio del Trabajo y Previsión Social y del Servicio Nacional de la Mujer, la presentación de propuestas que recogieran el debate y lograran concordar un texto que, por una parte, mantuviera la idea matriz y, por la otra, compatibilizara sus normas con las ya existentes, en términos de no innovar en materia de obligaciones para las empresas de menor tamaño.

Votación.

La Comisión procedió a aprobar la idea de legislar por mayoría de 5 votos a favor y 1 abstención.

En particular.

El Ejecutivo, representado por la ministra del Sernam y sus asesores, y el asesor legislativo del ministro del Trabajo y Previsión Social, presentó una propuesta a la Comisión. La mayoría de sus integrantes presentes estuvieron de acuerdo con ella y la hicieron suya porque estimaron que, por un lado, perfecciona el artículo único del

Discusión en Sala

proyecto y, por otro, introduce elementos nuevos que recogen las aprensiones antes señaladas.

En consecuencia, la Comisión acordó tratar el proyecto en estudio tanto en su proposición original contenida en un artículo único como en las indicaciones que le agregan nuevas proposiciones, en el orden en que modifican el Código del Trabajo, a saber:

Artículo nuevo. (Pasó a ser artículo 1º).

Los abogados asesores del Sernam explicaron que la proposición incorpora en el artículo 2º del Código del Trabajo un principio general que establece que son actos de discriminación las diferencias de remuneraciones en trabajos de igual valor, basados en criterios distintos de la naturaleza técnica del trabajo que se realiza. Aquí se resaltan dos conceptos: el de "trabajo de igual valor" y el de "naturaleza técnica del trabajo que se realiza".

Para determinar trabajos de igual valor debe aplicarse alguno de los diversos métodos de evaluación objetiva y se otorga relevancia a la idea de que las diferenciaciones deben estar fundadas en la naturaleza y características del trabajo.

Algunos diputados plantearon que se debían incorporar criterios de productividad o idoneidad en la valoración del trabajo. A ese respecto, el Ejecutivo recordó que en un primer momento, la OIT también se centró en la naturaleza del trabajo a la hora de reconocer un criterio que sirviera de inspiración para los modelos de evaluación del trabajo. En su proposición se amplió el catálogo legal de diferenciaciones legítimas, para lo cual se incorporan la capacidad y la idoneidad, actualmente recogidas en el artículo 19 N° 16 de la Constitución Política.

De esa manera, se equiparan los criterios constitucionales e internacionales para delimitar el campo de la discriminación en materia laboral.

Las señoras Allende , Muñoz , Saa y Valcarce , y los señores Ascencio , Jarpa ; Venegas, don Mario , y quien habla presentamos una indicación para agregar el siguiente artículo primero, pasando su actual artículo único a ser segundo:

"Artículo 1º.- Introdúcense las siguientes modificaciones en el artículo 2º del Código del Trabajo:

1.- En el inciso cuarto, agrégase el siguiente párrafo, pasando su punto aparte (.) a ser seguido:..."

El señor WALKER (Presidente).-

¿Me permite, señor diputado? Está terminando el tiempo destinado al Orden del Día. Su señoría ya expuso el tema en debate en general. Por lo tanto, le pido que redondee su informe para los efectos de pasar al siguiente proyecto en Tabla.

El señor DÍAZ (don Eduardo).-

Discusión en Sala

Sí, señor Presidente.

El texto del proyecto aprobado está en el escaño de cada diputado, por lo que entiendo que están todos muy bien informados.

Por lo tanto, sólo procede votar en virtud de ello.

El señor WALKER (Presidente).-

Solicito el acuerdo de la Sala para que las señoras diputadas y los señores diputados que no han podido hacer uso de la palabra, puedan insertar sus discursos.

¿Habría acuerdo?

Acordado.

-En conformidad con el artículo 85 del Reglamento, se incluye la siguiente intervención no pronunciada en la Sala y que cumple con lo dispuesto en el artículo 10 del mismo cuerpo reglamentario:

El señor DÍAZ (don Eduardo).-

Señor presidente, la convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer de 1979 indica que, entre otras conductas, se entiende por discriminación: "Cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivo de raza, color, sexo (.....) que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación."

En materia de igualdad salarial, a pesar del derecho a la no discriminación que tiene sus fundamentos en diversos Tratados Internacionales ratificados por Chile, en nuestra Constitución y en el Código del Trabajo, en Chile sigue existiendo discriminación contra la mujer, pues está probado que a labores equivalentes, en promedio gana un tercio menos que el hombre, situación que es aún peor en sectores productivos como el comercio y los servicios de utilidad pública, donde la brecha salarial es aún mayor.

En relación con la aplicación del Convenio N° 100, del que di cuenta en el Informe, la Comisión de Expertos de la OIT reconoció algunos importantes avances que se dieron en Chile en los últimos años a nivel normativo, tales como los nuevos artículos 2 y 5 del Código de Trabajo, así como en la jurisprudencia administrativa. Sin embargo, la Comisión de Expertos de la OIT considera que la ley y la práctica no reflejan aún completamente el principio de remuneración igual por trabajo de igual valor. De ahí la importancia de una ley como la que está en discusión en el parlamento, sobre igualdad de remuneraciones.

De este modo, las declaraciones de derecho a la igualdad citada, quedan prácticamente como letra muerta, cuando se trata de pagar los mismos sueldos a hombres y mujeres por trabajos de igual valor. Esto por cierto no es ético ni contribuye a desarrollar a Chile de una manera sustentable, es decir con cohesión social.

Discusión en Sala

Esta ineficiencia en la protección de los derechos de las personas se debe a la ausencia de medidas efectivas de tutela jurídica del derecho. Los derechos son una cosa distinta a la garantía de los derechos. Este proyecto de ley propone dotar de garantías al derecho a la igualdad en las remuneraciones, o sea, de medidas institucionales de tuición del derecho. La Ley no puede ser letra muerta, y es por ello que venimos en llenar un vacío legal con este proyecto.

La inexistencia de garantías no sólo deja a los derechos en desprotección, sino que además, esta situación crea una odiosa sensación de impunidad. Las materias laborales, tan sujetas a conflictos, de acuerdo a la Constitución, deben tener como uno de sus fines el resguardo de la paz y la cohesión social. Integrar este vacío legal implicará prevenir una serie de conflictos sociales latentes.

Ahora bien, si bien la propuesta va dirigida a sujeto indeterminado, no podemos negar que la actual situación de discriminación tiene rostro. Las mujeres son las principales perjudicadas con el actual estado de cosas. Este proyecto resuelve además, una cuestión de justicia de género.

Actualizando los datos citados en la presentación del Informe de Comisión, con otros que no tuvimos disponibles por razones obvias, derivadas de su reciente entrega, puedo agregar que según la encuesta Casen 2006 las mujeres ocupadas percibían un ingreso mensual que en promedio alcanzaba un 71.6% (en comparación con los hombres). Afortunadamente entonces, la brecha de ingresos por sexo ha ido disminuyendo a un ritmo estable, pues las mujeres percibían un ingreso promedio equivalente al 64% del ingreso promedio de los hombres en el año 1990. Pero falta mucho por avanzar aún.

Entre las consecuencias de la discriminación salarial, podemos citar:

- Menores ingresos para la mujer trabajadora durante su vida laboral.
- Pensiones más bajas cuando se jubile.
- Menores ingresos para el hogar (menor bienestar para la familia)
- Fortalecimiento del reparto desigual de trabajo remunerado y no remunerado entre los géneros.
- Menores oportunidades de adquisición de competencias y desarrollo profesional para las mujeres.

La discriminación salarial, no sólo atenta contra el ejercicio de los derechos de las mujeres. A quienes todo lo reducen a la economía, debo explicar que esta discriminación tiene también una dimensión económica, ya que representa una mala utilización de los recursos humanos, tiene efectos en la productividad de las empresas y costos en términos de competitividad internacional. Esto quedó reflejado en el último informe de competitividad del Foro Económico Mundial, donde el puntaje de Chile fue alto en todos los ítems excepto en el ámbito de género. Según un estudio, entre 353 empresas de la lista "Fortune 500", las empresas con más mujeres en cargos

Discusión en Sala

gerenciales obtuvieron un retorno sobre su patrimonio 35% más alto que aquellos con menos mujeres en esos puestos.

No puedo dejar de apuntar, como uno de los autores del proyecto y al mismo tiempo presidir la Comisión de Familia , que se me hace muy importante recalcar que la medida de igualar los sueldos de las mujeres con aquellos más altos que ganan los hombres es, además, significativamente fortalecedora de la familia.

Hoy, casi la mitad de las familias chilenas se sustentan básicamente en el esfuerzo laboral de mujeres jefas de hogar, y en el resto los salarios de los dos integrantes de la pareja deben colaborar por igual a la sustentación del hogar, la crianza de los hijos y la vida en común.

Ya han quedado en el pasado los tiempos en que el sueldo de la mujer podía considerarse "complementario" al del marido. Por ende, el desequilibrio salarial actual es contrario a los intereses, e incluso la estabilidad, de la familia, y el proyecto que informamos consigue efectivamente corregir esta carencia.

Por lo demás, fortalecer el hogar y la familia, en los términos en que éste proyecto lo haría, a la vez se convierte en puntal de la lucha contra la pobreza, que afecta sobremedida a los cientos de miles de hogares sostenidos por una mujer sola, en los cuales se dan las mayores tasas de pobreza e indigencia, con su correlato de falta de oportunidades, como lo demostró la más reciente encuesta Casen.

En momentos en que el país se ha abierto a la sana discusión acerca de la necesidad de un salario ético, materia en la que cabe resaltar el destacado rol del Presidente de la Conferencia Episcopal, el Obispo de Rancagua Alejandro Goic , quien siguiendo los pasos del Padre Hurtado ha vuelto a poner sobre la mesa de un país que se dice cristiano los conceptos que sobre el salario justo expone la Doctrina Social de la Iglesia, no cabe duda alguna de que un paso concreto hacia el deseado salario ético con el cual todos parecen estar de acuerdo, necesariamente pasa por terminar con la discriminación que significa para miles de mujeres recibir una paga inferior a la del hombre, al desempeñar una labor idéntica.

Por supuesto que esta discriminación no es ética, pues no lo es pagarle a una mujer un sueldo menor por el mismo trabajo por la sola razón de su sexo, menos aún si consideramos que hoy en casi la mitad de los hogares chilenos, en especial en lo más pobres, el ingreso familiar depende sustancialmente de los recursos que ella aporta a la familia.

Es fácil hacer discursos a favor de la familia. Pero más complicado es apuntar políticas concretas que la defiendan y promuevan la estabilidad en el hogar. Este proyecto, entonces, se convierte en un mecanismo efectivo cuando de fortalecer la familia se trata. Una igualdad de trato en materia de salarios, sin duda afectará sobre todo y muy positivamente en miles de hogares, apoyando así las familias que éstos contienen, impactando fuertemente en la reducción de la pobreza en que viven, constituyendo además un aporte fundamental al crecimiento general de la economía.

Al respecto, la la ministra Laura Albornoz ha citado en la comisión un relevante diagnóstico elaborado por un equipo conjunto del Banco Mundial, el BID y el ministerio a su cargo, en el cual, y en base a una simulación económica, se estima que la

Discusión en Sala

eliminación de brecha de ingresos en razón del sexo de una persona, en Chile, implicaría una reducción del 8% de la extrema pobreza, y un aumento del 2% en el ingreso per cápita promedio. Nuestra moción favorece la cohesión social y el desarrollo económico del país, de hombres y mujeres trabajadores, a través de una adecuada incorporación del principio de igual remuneración por trabajo de igual valor, conforme a los instrumentos de la OIT, y de la Constitución Política de la República.

Así como respecto de la necesidad de fortalecer a la familia, también es fácil escuchar discursos acerca de la necesidad de mejorar la distribución del ingreso, tan mal repartido entre los quintiles más ricos y más pobres de la sociedad chilena. Pues, bien, si la implementación de esta ley incidirá, como lo explicó la ministra del Sernam, en una importante reducción de la pobreza y el aumento del ingreso per capita, tenemos aquí un proyecto que no sólo concreta la igualdad salarial y respalda a la familia, sino que también nos premiaría, como efecto necesario, con una sustancial mejora en la distribución del ingreso, una demanda de mayor solidaridad y justicia social que todos los chilenos compartimos.

Entonces, por todas las razones expuestas, anuncio el voto favorable de los diputados demócrata cristianos a este proyecto.

He dicho.

El señor WALKER (Presidente).-

Cerrado el debate.

-Con posterioridad, la Sala se pronunció sobre el proyecto en los siguientes términos:

El señor WALKER (Presidente).-

Corresponde votar, en general, el proyecto de ley que modifica el Código del Trabajo, resguardando el derecho a la igualdad en las remuneraciones.

En votación.

-Efectuada la votación en forma económica, por el sistema electrónico, dio el siguiente resultado: por la afirmativa, 87 votos; por la negativa, 0 votos. Hubo 2 abstenciones.

El señor WALKER (Presidente).-

Aprobado.

-Votaron por la afirmativa los siguientes señores diputados:

Accorsi Opazo Enrique ; Aedo Ormeño René ; Aguiló Melo Sergio ; Alinco Bustos René ; Allende Bussi Isabel ; Alvarado Andrade Claudio ; Álvarez-Salamanca Büchi Pedro ; Araya Guerrero Pedro ; Arenas Hödar Gonzalo ; Ascencio Mansilla Gabriel ; Barros Montero Ramón ; Bauer Jouanne Eugenio ; Bustos Ramírez Juan ; Cardemil Herrera Alberto ; Ceroni Fuentes Guillermo ; Correa De La Cerda Sergio ; Cristi Marfil María Angélica ; De Urresti Longton Alfonso ; Díaz Del Río Eduardo ; Díaz Díaz Marcelo ;

Discusión en Sala

Duarte Leiva Gonzalo ; Egaña Respaldiza Andrés ; Eluchans Urenda Edmundo ; Encina Moriamez Francisco ; Enríquez-Ominami Gumucio Marco ; Escobar Rufatt Alvaro ; Espinosa Monardes Marcos ; Estay Peñaloza Enrique ; Farías Ponce Ramón ; Fuentealba Vildósola Renán ; Galilea Carrillo Pablo ; García-Huidobro Sanfuentes Alejandro ; Girardi Briere Guido ; Goic Boroevic Carolina ; González Torres Rodrigo ; Hales Dib Patricio ; Hernández Hernández Javier ; Insunza Gregorio De Las Heras Jorge ; Jaramillo Becker Enrique ; Jarpa Wevar Carlos Abel ; Jiménez Fuentes Tucapel ; Kast Rist José Antonio ; Latorre Carmona Juan Carlos ; Leal Labrín Antonio ; León Ramírez Roberto ; Lobos Krause Juan ; Lorenzini Basso Pablo ; Masferrer Pellizzari Juan ; Mulet Martínez Jaime ; Muñoz D'Albora Adriana ; Nogueira Fernández Claudia ; Núñez Lozano Marco Antonio ; Ojeda Uribe Sergio ; Olivares Zepeda Carlos ; Ortiz Novoa José Miguel ; Pacheco Rivas Clemira ; Palma Flores Osvaldo ; Paredes Fierro Iván ; Pascal Allende Denise ; Quintana Leal Jaime ; Recondo Lavanderos Carlos ; Robles Pantoja Alberto ; Rojas Molina Manuel ; Rossi Ciocca Fulvio ; Saa Díaz María Antonieta ; Sabag Villalobos Jorge ; Saffirio Suárez Eduardo ; Salaberry Soto Felipe ; Sepúlveda Herмосilla Roberto ; Sepúlveda Orbenes Alejandra ; Soto González Laura ; Sule Fernández Alejandro ; Súnico Galdames Raúl ; Tuma Zedan Eugenio ; Turrez Figueroa Marisol ; Ulloa Aguillón Jorge ; Urrutia Bonilla Ignacio ; Valcarce Becerra Ximena ; Valenzuela Van Treek Esteban ; Vallespín López Patricio ; Vargas Lyng Alfonso ; Venegas Cárdenas Mario ; Venegas Rubio Samuel ; Vidal Lázaro Ximena ; Von Mühlenbrock Zamora Gastón ; Walker Prieto Patricio ; Ward Edwards Felipe

-Se abstuvieron los diputados señores:

Bertolino Rendic Mario ; Monckeberg Bruner Cristián.

El señor WALKER (Presidente).-

Por haber sido objeto de indicaciones, el proyecto vuelve a la Comisión respectiva para segundo informe.

-El proyecto fue objeto de las siguientes indicaciones:

Artículo único

Número 2

1. De los señores Barros y Kast y de la señora Valcarce para agregar el siguiente inciso nuevo en el artículo 62 bis, propuesto mediante el número 2:

“Las obligaciones de este artículo serán aplicables a los órganos referidos en el artículo 1° de la ley N° 18.575, con excepción de las municipalidades, respecto de todos sus trabajadores con vínculo de subordinación y dependencia, sin importar la forma en que ellos hayan sido contratados.”.

Número nuevo

2. De los señores Barros y Kast y de la señora Valcarce para agregar el siguiente número nuevo, a continuación del número 3:

Discusión en Sala

“Agrégase el siguiente inciso penúltimo en el artículo 477:

“Los empleadores que no presenten diferencias arbitrales 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 del artículo 481, en tanto las multas cursadas no se funden en prácticas antisindicales o infracción a los derechos fundamentales.”.

-o-

Artículo nuevo

3. de los señores Errázuriz , Barros , Eduardo Díaz , Jarpa y Sabag y de las señoras Allende , Cristi , Muñoz , Saa y Valcarce para agregar el siguiente artículo nuevo:

“Artículo ...- Agrégase el siguiente inciso segundo al artículo 9° de la leyN° 18.834, cuyo texto refundido, coordinado y sistematizado fue fijado por el decreto con fuerza de ley N° 29, de 2005, del Ministerio de Hacienda:

“En la valoración y retribución de trabajo deberá velarse por el cumplimiento del principio de igualdad entre el trabajo masculino y femenino por un servicio de igual valor.”.”.

Segundo Informe de Comisión de Familia

1.4. Segundo Informe de Comisión de Familia

Cámara de Diputados. Fecha 06 de septiembre, 2007. Informe de Comisión de Familia en Sesión 76. Legislatura 355.

SEGUNDO INFORME DE LA COMISIÓN DE FAMILIA REFERIDO AL PROYECTO DE LEY QUE MODIFICA EL CÓDIGO DEL TRABAJO RESGUARDANDO EL DERECHO A LA IGUALDAD EN LAS REMUNERACIONES

BOLETÍN N°4356-13

HONORABLE CÁMARA:

La Comisión de Familia pasa a informar, en primer trámite constitucional y segundo reglamentario, el proyecto de la referencia, originado en una moción de la diputada señora Alejandra Sepúlveda Orbenes, y de los diputados 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.

Asistieron en representación del Ministerio Servicio Nacional de la Mujer, el Jefe del Departamento de Reformas Legales, abogado señor Marcos Rendón y la abogada asesora señora Carolina Espinosa; y en representación del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, el abogado asesor señor Francisco del Río.

CONSTANCIAS REGLAMENTARIAS

De conformidad con lo establecido en los artículos 130 y 288 del Reglamento de la Corporación, este informe recae sobre el proyecto aprobado en general por la Cámara en la sesión 64ª de 13 de agosto del año curso, con las indicaciones presentadas en la Sala y admitidas a tramitación, más los acuerdos modificatorios alcanzados en la Comisión, y debe referirse expresamente a las siguientes materias:

I.- ARTÍCULOS QUE NO HAN SIDO OBJETO DE INDICACIONES NI DE MODIFICACIONES

Se encuentran en esta situación, considerando el tratamiento recibido en el primer y segundo trámite reglamentario, todos los números del Artículo único, (pasó a ser Artículo 1º), esto es, números 1; 2; y 3, permanentes, y artículos primero y segundo transitorios, disposiciones todas que deben entenderse reglamentariamente aprobadas, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 131 del Reglamento de la Corporación.

II.- ARTÍCULOS CALIFICADOS COMO NORMAS DE CARÁCTER ORGÁNICO CONSTITUCIONAL O DE QUÓRUM CALIFICADO

No hay normas que deban aprobarse con quórum especial.

Segundo Informe de Comisión de Familia

III.- ARTÍCULOS SUPRIMIDOS

No hay disposiciones suprimidas.

IV.- ARTÍCULOS MODIFICADOS

No se modificó ninguno de los artículos aprobados en el primer trámite reglamentario.

V.- ARTÍCULOS NUEVOS INTRODUCIDOS

1.-El número 4.-, del artículo 1º, que agrega un inciso final, en el artículo 481[1] del Código del Trabajo, con el siguiente texto:

"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."

La iniciativa corresponde a una indicación presentada por la señora Valcarce, y los señores Barros y Kast, quienes la fundamentaron en la idea de crear un incentivo para que los empleadores cumplan con el principio que informa este proyecto de ley, esto es, la igualdad entre el trabajo masculino y femenino por un servicio de igual valor.

La Comisión compartió plenamente su contenido, sin embargo, acogió el planteamiento del representante del Ministerio del Trabajo, en cuanto sugirió que el texto debía agregarse en el artículo 481 del Código del Trabajo y no en el artículo 477, como propone la indicación, toda vez, que éste se refiere al procedimiento general aplicable a las infracciones que sanciona ese cuerpo normativo, y, aquél, específicamente, contiene un procedimiento de condonación de multas, -siempre que no se trate de infracciones graves, como prácticas antisindicales o infracción a los derechos fundamentales de los trabajadores-, precisamente para estimular el cumplimiento de la normativa y principios que informan la legislación laboral.

El número 4, nuevo, propuesto agregar en el artículo único que pasó a ser artículo 1º, fue aprobado por la unanimidad de los integrantes presentes.

2.- Artículo 2º, que intercala, en el artículo 9º[2], del Estatuto Administrativo, contenido en la ley N°18.834, cuyo texto refundido, coordinado y sistematizado fue fijado en el decreto con fuerza de ley N°29, de 2005, del Ministerio de Hacienda, el siguiente inciso segundo:

"En la valoración y retribución del trabajo deberá velarse por el cumplimiento del principio de igualdad entre el trabajo masculino y femenino por un servicio de igual valor".

El mencionado inciso, responde a una indicación de los diputados señores Errázuriz, Barros, Díaz, don Eduardo, Jarpa y Sabag, y de las diputadas señoras Allende, Cristi, Muñoz, Saa y Valcarce.

Segundo Informe de Comisión de Familia

La Comisión estuvo de acuerdo con la indicación porque incorpora el principio de igualdad entre el trabajo masculino y femenino por un servicio de igual valor, expresamente respecto de los empleos a contrata autorizados en la Administración Pública, los cuáles, son de una mayor precariedad y, en consecuencia, más expuestas las personas a sufrir discriminación. Asimismo, hizo mucha fuerza para su aprobación, el hecho de que el Estatuto Administrativo es un ordenamiento de normas obligatorias para los trabajadores públicos que no tienen otra ley orgánica, y supletoria, para todos los trabajadores que los rige en primer lugar, su propia normativa, como ocurre, por ejemplo, con los funcionarios del Congreso Nacional.

Por lo anterior, la Comisión aprobó la indicación que intercala un inciso segundo, en el artículo 9° del Estatuto Administrativo, por la unanimidad de sus integrantes presentes.

VI.- ARTÍCULOS QUE DEBEN SER CONOCIDOS POR LA COMISIÓN DE HACIENDA

No hay artículos en ese carácter.

VII.- ARTÍCULOS E INDICACIONES RECHAZADOS

No hay.

VIII.- INDICACIONES DECLARADAS INADMISIBLES

No hay.

IX.- DISPOSICIONES LEGALES QUE EL PROYECTO MODIFIQUE O DEROGUE.

-Código del Trabajo: introduce modificaciones en los artículos 2°; 154 y 481; asimismo, incorpora un artículo 62 bis, nuevo.

- Ley N°18.834, que contiene el Estatuto Administrativo: agrega un nuevo inciso en su artículo 9°.

INDICACIONES RETIRADAS

Fue retirada por sus autores, diputada señora Valcarce y diputados señores Barros y Kast, la indicación hecha al N°2, del Artículo único (pasó a ser Artículo 1°), que agrega, un inciso nuevo, en el artículo 62 bis, nuevo, que este proyecto de ley intercala en el Código del Trabajo.

La señalada indicación pretendía hacer aplicables las obligaciones contenidas en el artículo 62 bis, nuevo, a los órganos referidos en el artículo 1° de la ley N° 18.575, orgánica constitucional sobre Bases Generales de la Administración del Estado, con excepción de las municipalidades, respecto de todos sus trabajadores con vínculo de subordinación y dependencia, sin importar la forma en que ellos hayan sido contratados.

Segundo Informe de Comisión de Familia

Como consecuencia de lo anteriormente expuesto, y por los argumentos que dará a conocer la Diputada Informante, la Comisión de Familia recomienda la aprobación del siguiente

PROYECTO DE LEY

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

1.- Modifícase el artículo 2º, en el siguiente sentido:

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

“Son actos de discriminación las diferencias en las remuneraciones en trabajos de igual valor basadas en criterios distintos de las características y naturaleza del trabajo que se realiza.”.

b.- Intercálase en el inciso quinto, entre las expresiones “calificaciones” y “exigidas”, la frase “, capacidades e idoneidad”, antecedida de una coma (,).

2.- Incorpórase el siguiente artículo 62 bis, nuevo:

“Art.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.”.

3.- Modifícase el artículo 154, en la forma que se señala:

a.- Agrégase en el número 6.-, a continuación del punto y coma (;), el siguiente párrafo:

“en el caso de empresas de cincuenta trabajadores o más, un registro que consigne los diversos cargos o funciones de la empresa y sus características técnicas esenciales, como la descripción general del cargo y las condiciones o habilidades profesionales inherentes a él.”.

b.-Incorpórase, el siguiente número 13.- nuevo, trasladando la conjunción “y” con que finaliza el número 11.-, al final del número 12.-:

“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.”.

4.- Agrégase, en el artículo 481 , 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

Segundo Informe de Comisión de Familia

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 9°, de la ley N°18.834, que contiene el Estatuto Administrativo, cuyo texto refundido, coordinado y sistematizado fue fijado en el decreto con fuerza de ley N°29, de 2005, del Ministerio de Hacienda, el siguiente inciso segundo:

"En la valoración y retribución del trabajo deberá velarse por el cumplimiento del principio de igualdad entre el trabajo masculino y femenino por un servicio de igual valor."

Disposiciones transitorias

Artículo primero- Las denuncias sobre discriminación en materia de remuneraciones, se sustanciarán en conformidad al procedimiento establecido en el párrafo sexto del capítulo II del título primero del Libro V del Código del Trabajo, en tanto dichas normas entren en plena vigencia.

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

Se designó Diputado Informante al Presidente de la Comisión, señor Eduardo Díaz del Río.

Sala de la Comisión, a 6 de septiembre de 2007.

Tratado y acordado en la sesión celebrada el día 5 de septiembre de 2007, con la asistencia de las señoras diputadas y señores diputados que a continuación se indican: Marcela Cubillos Sigall, Adriana Muñoz D'Albora, María Antonieta Saa Díaz y Ximena Valcarce Becerra, y de los diputados señores Ramón Barros Montero, Eduardo Díaz del Río (Presidente), Maximiano Errázuriz Eguiguren, Carlos Abel Jarpa Wevar y José Antonio Kast Rist.

MARÍA EUGENIA SILVA FERRER

Abogado Secretaria de la Comisión

[1] Art. 481 del Código del Trabajo. "Facúltase al Director del Trabajo 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

Segundo Informe de Comisión de Familia

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".

[2] Artículo 9°.-Estatuto Administrativo: 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.

1.5. Discusión en Sala

Fecha 09 de abril, 2008. Diario de Sesión en Sesión 16. Legislatura 356. Discusión Particular. Pendiente.

RESGUARDO DEL DERECHO A LA IGUALDAD DE REMUNERACIONES. MODIFICACIÓN DEL CÓDIGO DEL TRABAJO. PRIMER TRÁMITE CONSTITUCIONAL.

El señor BUSTOS (Presidente).-

Corresponde tratar en particular, en primer trámite constitucional, el proyecto de ley iniciado en moción, que modifica el Código del Trabajo, resguardando el derecho a la igualdad en las remuneraciones.

Diputado informante de la Comisión de Familia es el señor Eduardo Díaz .

Antecedentes:

-Segundo informe de la Comisión de Familia, boletín 4356-13, sesión 76ª, en 11 de septiembre de 2007. Documentos de la Cuenta N° 24.

El señor BUSTOS (Presidente).-

Tiene la palabra el señor diputado informante.

El señor DÍAZ (don Eduardo).-

Señor Presidente, la Comisión de Familia pasa a informar, en primer trámite constitucional y segundo reglamentario, el proyecto originado en moción de la diputada señora Alejandra Sepúlveda y de los diputados señores Araya, Ascencio, Eduardo Díaz, Mulet, Ojeda, Olivares, Sabag, Mario Venegas y Patricio Walker .

Asistieron a las sesiones de la Comisión la ministra del Servicio Nacional de la Mujer y sus asesores, y, en representación del Ministerio de Trabajo, un señor abogado asesor.

Por tratarse de segundo trámite reglamentario y estar muy claros los antecedentes en el informe, sólo quiero referirme a las modificaciones.

No se ha hecho ninguna modificación a los primeros tres numerales del artículo 1º. Por tanto, deben entenderse aprobados.

Hay un nuevo numeral en el artículo 1º, con el cual se agrega un inciso final al artículo 481 del Código del Trabajo, cuyo texto es el siguiente:

“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

Discusión en Sala

los incisos precedentes, en tanto las multas cursadas no se funden en prácticas antisindicales o infracción a los derechos fundamentales.”

Es una indicación presentada por la diputada Valcarce y por los diputados Barros y Kast , quienes la fundamentaron con la idea de crear un incentivo para que los trabajadores cumplan con el principio que informa el proyecto; esto es, la igualdad entre el trabajo masculino y femenino por un servicio de igual valor.

La Comisión, en su conjunto, compartió plenamente la idea. Sin embargo, acogió un planteamiento del Ministerio del Trabajo, en cuanto a que esto debía agregarse al artículo 481 del Código del Trabajo y no al 477, como propone la indicación, que se refiere al procedimiento general aplicable a las infracciones que sanciona ese cuerpo normativo. La norma contiene específicamente un procedimiento de condonación de multas, siempre que no se trate de infracciones graves, como las antisindicales o a los derechos fundamentales de los trabajadores, precisamente para estimular el cumplimiento de la normativa y los principios que informan el proyecto.

Esa indicación fue aprobada por la unanimidad de los integrantes de la Comisión.

Luego se introdujo el artículo 2º, que intercala en el artículo 9º del Estatuto Administrativo 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.”

Dicho inciso nació de una indicación de los diputados Errázuriz , Barros , Eduardo Díaz , Jarpa y Sabag , y de las diputadas señoras Allende , Cristi , Muñoz , Saa y Valcarce .

La Comisión estuvo de acuerdo con la indicación, porque incorpora el principio de igualdad entre el trabajo masculino y el femenino por un servicio de igual valor expresamente respecto de los empleos a contrata autorizados en la Administración Pública, los cuales son de mayor precariedad, por lo cual las personas están más expuestas a sufrir discriminación.

Señor Presidente, a este respecto, hizo mucha fuerza para la aprobación del proyecto el hecho de que el Estatuto Administrativo sea un ordenamiento de normas obligatorias para los trabajadores públicos que no tienen otra ley orgánica y supletoria para todos los trabajadores que son regidos, en primer lugar, por su propia normativa. Es el caso, por ejemplo, de los funcionarios del Congreso Nacional.

La Comisión aprobó la indicación por unanimidad.

Me he referido a los dos cambios introducidos al proyecto, puesto que las otras normas se entienden aprobadas reglamentariamente en el primer trámite. Los señores diputados pueden revisar el resto de las disposiciones en el respectivo informe.

Es todo cuanto puedo informar en nombre de la Comisión de Familia.

Discusión en Sala

He dicho.

El señor BUSTOS (Presidente).-

Tiene la palabra la señora ministra.

La señora ALBORNOZ (ministra del Sernam).-

Señor Presidente, una de las preocupaciones centrales del Gobierno es la discriminación por razones de género existente en los distintos ámbitos de la vida social.

Dentro de esa línea, nos preocupan especialmente las condiciones de incorporación de la mujer al mercado de trabajo.

Pese a los esfuerzos realizados, persiste la inequidad o desigualdad de género en el ámbito laboral, lo que se refleja principalmente en la tasa de participación femenina en el mercado de trabajo, la tasa de desempleo, la situación contractual de las mujeres, la remuneración y previsión social.

En este último punto, la reforma previsional recientemente aprobada significará, sin duda alguna, un tremendo avance para la valoración del trabajo de la mujer. Sin embargo, en el programa de Gobierno está el compromiso de enfrentar la discriminación hacia la mujer en materia de brecha salarial. Es también una observación y preocupación hecha al Estado chileno por el Comité para la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer que se han dado, a raíz de la significativa brecha salarial entre el hombre y la mujer, la que aumenta con la edad, la educación y las responsabilidades en el trabajo, observando además que las mujeres que desempeñan cargos directivos reciben un cincuenta por ciento menos de la remuneración percibida por los hombres. Por ello, a través de las autoridades del Sernam y del Ministerio del Trabajo, acompaño y participo de la discusión de esta moción.

La incorporación de la mujer al mercado del trabajo ha aumentado sostenidamente en los últimos años; sin embargo, la participación femenina sigue a la baja. De acuerdo con estudios realizados por el INE, la participación de la mujer en el mundo laboral es del 41,4 por ciento, indicador que refleja un cambio en la estructura económica y social del país, generando mayores niveles de autonomía hacia la mujer.

Es un proceso creciente; no obstante, aún nos sitúa muy por debajo del promedio latinoamericano.

Sin duda alguna, nuestro país ha dado grandes pasos en esto a través de cambios en la legislación nacional en materia de responsabilidades familiares, de la proscripción del acoso u hostigamiento sexual y prohibición de determinados trabajos para las mujeres.

Sin embargo, queda mucho por avanzar. Uno de los temas pendientes es, precisamente, la desigualdad que existe en las remuneraciones de hombres y mujeres por trabajo de igual valor.

Discusión en Sala

En las relaciones de trabajo, tanto en el sector público como en el sector privado, se expresan las distintas concepciones y valoraciones sociales de hombres y mujeres. En este sentido, aún existen prejuicios que incrementan la discriminación hacia la mujer, tales como bajos porcentajes de participación en espacios de decisión; subvaloración de funciones espontáneamente asumidas por mujeres en sus espacios de trabajo; cotidiana expulsión de mujeres del trabajo por razones de embarazo, de responsabilidades familiares, desconociéndose el valor social de la maternidad; adscribir a mujeres a tareas menos valoradas socialmente como asear, cocinar, asumir el cuidado de niños o personas con menos grados de autonomía.

Estas realidades no nos pueden resultar indiferentes, por lo que debemos adoptar una mayor determinación para garantizar a las mujeres trabajadoras condiciones mínimas de equidad y justicia, valorando el aporte que hacen para el desarrollo y el progreso de nuestro país.

Distintos estudios, con metodologías y parámetros diversos, han buscado cuantificar la brecha salarial. Algunos han intentado, además, medir si se agrava o se atenúa. Así, en el 2001, un estudio realizado conjuntamente por el INE y el Servicio Nacional de la Mujer, estimó la brecha salarial entre hombres y mujeres en un 31,1 por ciento; es decir, por cada mil pesos que gane un hombre, una mujer gana sólo 689 pesos; posteriormente, en 2003, sobre la base de la Encuesta Casen, se estableció una diferencia salarial general entre mujeres y hombres de un 33 por ciento. Se constató, además, que dicha diferencia se agravaba a mayor nivel educacional de la mujer, llegando hasta un 40 por ciento; es decir, a mayor educación, mayor brecha. En forma similar, en 2005, la Dirección del Trabajo estableció que los ingresos de las mujeres que han completado estudios superiores equivalen sólo al 49,8 por ciento del percibido por los varones.

Más allá de cualquier consideración técnica, la diferencia salarial entre hombres y mujeres es una realidad indiscutible y demanda medidas para enfrentarla. El Banco Mundial y el Banco Interamericano de Desarrollo han estimado que la eliminación de la brecha de ingresos en razón del género en Chile, podría implicar una reducción del 8 por ciento de la extrema pobreza y un aumento del 2 por ciento en el ingreso per cápita promedio de nuestro país. La desigualdad en el ingreso no es sensible a los cambios en la participación laboral femenina; por lo tanto, reducir la desigualdad en Chile requiere de un número de acciones políticas diversas.

La OIT ha venido señalando que la discriminación en el trabajo debiera desaparecer, porque genera gastos e ineficacia e impide a las empresas examinar la productividad de cada uno de los trabajadores.

Finalmente, debo recordar que sólo tres de cada diez pesos administrados por las AFP son de mujeres.

Los estudios sobre la brecha son coincidentes en los factores que inciden en esta discriminación. Las mujeres siguen ejerciendo profesiones peor remuneradas que los hombres, aunque con un nivel de educación y experiencia laboral equivalente. Así, por ejemplo, las educadoras de párvulos son casi en su totalidad mujeres y se trata de una ocupación muy poco valorada, pese a la importancia que ésta tiene.

Discusión en Sala

Otro aspecto radica en la subestimación del trabajo de las mujeres simplemente por razones de género. Los efectos de esto se refleja, por una parte, en el llamado techo de cristal, que no son más que barreras invisibles al ascenso de las mujeres en algunas organizaciones y, por otra, en diferencias arbitrarias de remuneración por cargos equivalentes por parte de algunos empleadores.

En este plano, el proyecto de ley constituye un primer paso para revertir la realidad a la que hemos hecho referencia y valoramos enormemente el establecimiento de parámetros objetivos que permitan medir productividades de hombres y mujeres; la apertura de sistemas de autorregulación que permitan enfrentar al interior de la empresa estas desigualdades y un amparo judicial en el marco de la protección de los derechos fundamentales.

Por último, quisiera agradecer a los miembros de la Comisión de Familia y al entonces Presidente, don Eduardo Díaz, por el rápido despacho de esta moción, que se llevó a cabo sólo en una tarde.

Por lo anteriormente señalado, pido a esta honorable Cámara prestar su aprobación al proyecto.

Muchas gracias.

El señor BUSTOS (Presidente).-

Advierto a los señores diputados que estamos en la discusión en particular del proyecto, fundamentalmente, sobre el número 4 del artículo 1º y el artículo 2º.

Tiene la palabra el diputado don Ramón Barros.

El señor BARROS.-

Señor Presidente, el proyecto propone modificar el Código del Trabajo para hacer efectiva la obligación de no discriminar por razones de sexo durante la vigencia de la relación laboral, mediante el reconocimiento expreso del derecho a la igualdad de remuneraciones entre hombres y mujeres por la realización de un mismo trabajo.

El proyecto, en su segundo trámite, fue objeto de diversas modificaciones para perfeccionar lo que salió de la Comisión y se aprobó en esta Sala.

En primer lugar, con la diputada Ximena Valcarce, el diputado Miguel Kast y quien habla, presentamos una indicación para incorporar un incentivo para los empleadores que cumplan con la no discriminación salarial de sus empleados, que consiste en una rebaja del 10 por ciento en el pago de multas que le fueren cursadas por la Dirección del Trabajo, siempre que ellas no consistan, entre otras, en faltas graves, como prácticas antisindicales o vulneración de derechos fundamentales de los trabajadores.

En segundo lugar, se modificó el Estatuto Administrativo, explicitando que en el caso de trabajos a contrata, deberá velarse por el cumplimiento del principio de igualdad entre el trabajo masculino y femenino ante un servicio de igual valor. Este cambio también resulta adecuado, ya que especifica claramente el deber de la Administración

Discusión en Sala

Pública de cumplir también con el principio de igualdad y no discriminación laboral en una modalidad de contratación que generalmente está expuesta a una mayor precariedad y a condiciones arbitrarias.

Cabe recordar que el proyecto ya fue mejorado sustancialmente en la Comisión de Familia durante el primer trámite reglamentario, ya que en ella se recogieron muchas de las inquietudes planteadas en las audiencias.

La primera de ellas dice relación con la modificación que se introdujo al artículo 2º del Código del Trabajo, donde se consideraron las características y naturaleza del trabajo para evaluar si se estaba o no discriminando en la remuneración.

Por otra parte, la disposición relativa a la obligación de llevar un registro con la descripción de funciones y salarios que se asigna a esta función, se limitó a aquellas empresas que cuenten con cincuenta o más trabajadores. La Comisión, determinó que se trataba de una carga excesiva y una discriminación negativa, particularmente para las pymes.

Por último, también se modificó el procedimiento de reclamos establecido para aquellos que son vulnerados en sus derechos, se dispuso que deberá constar en el reglamento de la empresa; que deberá hacerse por escrito, y que la respuesta deberá ser evacuada dentro del plazo de 30 días, contado desde la interposición del reclamo.

Si bien es cierto que a los ojos de algunos este proyecto sería innecesario porque la prohibición de discriminar arbitrariamente está ampliamente consagrada en la legislación vigente, es muy bueno dar una señal clara y precisa respecto de lo que se está legislando. Creo que es una señal de buena práctica, con el objeto de ir superando esta brecha discriminatoria que hoy se observa objetivamente en nuestro país.

Sin perjuicio de lo anterior, es necesario recalcar que es ineludible avanzar en el desarrollo de oportunidades de conciliación de responsabilidades laborales y familiares. He dicho muchas veces en la Comisión que las mujeres tienen esa condición fantástica, increíble, de poder dar a luz. Es una condición excepcional, algo inherente a su condición. Por eso, es necesario respetarlas e ir avanzando en la legislación laboral, a fin de compatibilizar lo familiar con lo laboral.

Espero que este proyecto sea aprobado por la Sala, porque fue muy trabajado por la Comisión. Felicito a los autores de la iniciativa y agradezco a la ministra que siempre esté presente en esta Sala y a quienes nos asesoraron en la Comisión y que hoy se encuentran en las tribunas. Espero que el proyecto sea aprobado por esta honorable Cámara para que vea, por fin, la luz.

He dicho.

El señor BUSTOS (Presidente).-

Tiene la palabra la diputada señora Isabel Allende .

La señora ALLENDE (doña Isabel).-

Discusión en Sala

Señor Presidente, ante todo, saludo a la ministra presente en la Sala, quien nos entregó un marco más general sobre la materia.

Es necesario señalarlo una vez más, porque siempre hemos estado interesados en ir progresando en la incorporación laboral de las mujeres y en que ésta se realice en las mejores condiciones, de manera que no haya discriminación en las remuneraciones.

El diputado Barros dijo que las mujeres tenemos la maravillosa posibilidad de dar a luz; sin embargo, nos gustaría que hubiera mayor colaboración para compartir las tareas familiares, de manera que no sean de responsabilidad exclusiva de las mujeres. La única forma de hacer más compatible familia con trabajo es lograr que las mujeres sintamos que tenemos respaldo para conciliar las dos opciones.

A pesar de que el proyecto se encuentra en segundo trámite reglamentario, creo que no está de más recordar sus contenidos.

El proyecto original incorporaba en el inciso cuarto del artículo 2º del Código del Trabajo la siguiente oración: "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."

Por su parte, el inciso quinto, referido a las excepciones, establecía que no constituye discriminación la elección o preferencia fundada en calificaciones, capacidades e idoneidad. Obviamente, no estamos hablando de diferenciación sexual.

Tal como se vio en el primer trámite reglamentario, se consideró importante incorporar un artículo 62 bis, nuevo, que establecía: "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.". Ésta es la esencia del contenido del proyecto.

Hay otras modificaciones que no son menores y que constituyen primeros pasos. A veces, quisiéramos que éstos fueran más seguros y consolidados y que tomáramos conciencia de ello.

Otro avance importante lo constituyó la modificación del artículo 154 del Código del Trabajo, que consiste en agregar en el numeral 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."

Esto nos va a ayudar a determinar si existe discriminación salarial. Después de hacer una descripción del cargo se podrá establecer si la discriminación dice relación con el sexo o con la idoneidad, capacidad o mejor formación.

Asimismo, se agregaba un numeral 13, nuevo, que disponía lo siguiente: "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

Discusión en Sala

por escrito; esta última deberá ser fundada y entregada dentro de un plazo no mayor a treinta días de efectuado el reclamo por parte del trabajador.”.

Consideramos que con esto logramos avanzar. Ahora, cabe hacer presente a los colegas que en el segundo trámite reglamentario se incorporaron dos nuevas normas.

En virtud del número 4 se agrega, en el artículo 481, 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 por ciento 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.”.

Por otra parte, en virtud del artículo 2º se intercala, en el artículo 9º de la ley

Nº 18.834, que contiene el Estatuto Administrativo, 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.”.

En suma, éstas dos últimas son las nuevas normas que se incorporaron en el segundo informe de la Comisión que apoyó el proyecto desde un comienzo. Consideramos que es un avance muy importante para dar señales en un país donde, lamentablemente, sigue existiendo discriminación: muchas veces, por trabajos de igual valor, las mujeres perciben menores ingresos. Además, esto tiene consecuencias en su futuro laboral inmediato y, por cierto, a futuro cuando deban jubilar. Queda claro que al recibir una remuneración menor las mujeres tienen menor capacidad de ahorro previsional y, por lo tanto, su jubilación será menor.

Aprovecho de señalar aquí que considero muy importante, dentro de la reforma previsional impulsada por la Presidenta Bachelet que, entre otras cosas, haya una visión de género que permita rectificar, aunque sea en parte, las enormes desigualdades que existen hasta hoy porque no sólo las mujeres ganan menos, sino que, como bien sabemos, son las que tienen más lagunas previsionales porque muchas veces deben dejar su trabajo por razones de maternidad, por cuidar a un discapacitado o por otras razones.

Por eso, apruebo la reforma previsional comprometida por nuestra Presidenta, y nos alegramos de que el Parlamento la haya aprobado.

Volviendo al tema que nos ocupa, creo que la Cámara debería dar una señal positiva aprobando, ojalá en forma unánime, este proyecto. Debemos estar conscientes de que es un primer paso, que hay muchos otros pendientes. Las mujeres todavía son objeto de discriminación, que se expresa no sólo en las remuneraciones que perciben, sino en otros ámbitos. Debemos recordar que fue necesario legislar sobre el acoso sexual, sobre el incumplimiento de las normas sobre higiene y seguridad que protegen a las empleadas. Además, en la Cámara se emitieron tres informes sobre prácticas antisindicales; incluso, hubo empresas que les negaban autorización para ir a los servicios higiénicos, lo que refleja una discriminación aún mayor.

Por lo tanto, junto con celebrar que hayamos dado, por lo menos, estos pasos, quiero decir que, lamentablemente, este problema ocurre no sólo en Chile; también subsiste

Discusión en Sala

en muchos países, incluso en aquellos con altos niveles de desarrollo, como España, que ha abordado esta materia en la ley de igualdad, porque sus estadísticas demostraban que, a pesar de los enormes avances, aún subsiste la discriminación salarial entre mujeres y hombres que ejecutan igual trabajo.

Por lo tanto, anuncio el voto favorable de la bancada del Partido Socialista y felicito al Gobierno por haber puesto interés en que este proyecto sea aprobado, lo que se ratifica con la presencia de la ministra.

Aunque el proyecto constituye un avance, es sólo un paso de los muchos que están pendientes para terminar con la discriminación.

He dicho.

El señor CERONI (Vicepresidente).-

Tiene la palabra la diputada María Angélica Cristi .

La señora CRISTI (doña María Angélica).-

Señor Presidente, el proyecto que resguarda el derecho de igualdad de remuneraciones entre hombres y mujeres que desempeñan igual trabajo ha incorporado un artículo 62 bis, nuevo, que dispone que el empleador deberá velar por el cumplimiento del principio de igualdad entre el trabajo masculino y femenino ante un servicio de igual valor.

Se introducen algunos cambios, como que deben tener antecedentes al respecto, las características del cargo, etcétera. También se agrega un artículo que, si mal no recuerdo, fue propuesto por el diputado Kast , que premia a las empresas que cumplen con estas disposiciones, rebajándoles en un 10 por ciento de las multas que adicionalmente pudieran tener por ésa u otras causas.

Por otra parte, también modifica el Estatuto Administrativo y consigna en el artículo 9º el principio de igualdad entre el trabajo femenino y masculino por un servicio de igual valor.

En Chile, necesitamos conciliar con urgencia tres situaciones que son parte de la realidad de miles de trabajadores que aún no se han incorporado al mundo laboral, en un marco de igualdad y sin tener que renunciar a los derechos que la ley les concede.

En primer lugar, incentivar la participación de las mujeres en el mundo laboral. No sacamos nada con tener una ley que no discrimine en remuneraciones, si no hay una verdadera participación de la mujer en el mundo laboral, que todavía es muy baja.

Reducir la brecha salarial entre hombres y mujeres que, de manera paradójica, crece en la medida en que aumenta el nivel de las remuneraciones y la exigencia profesional en el trabajo. Esta discriminación es de mayor ocurrencia entre las mujeres de más altos ingresos.

Discusión en Sala

Implementar medidas que incentiven la oferta de trabajo flexible. Éste es el mayor anhelo de las mujeres, porque permitiría que miles de chilenas se incorporaran al mundo del trabajo, impedidas de hacerlo hoy por los horarios rígidos y las exigencias.

Incentivar el trabajo femenino es el primer derecho de hombres y mujeres para tener un empleo remunerado. Todos sabemos -así lo ha dicho la ministra- cuánto ayuda a la erradicación de la pobreza el que una mujer se incorpore al mundo del trabajo, pero muchas mujeres no lo pueden hacer, porque les cuesta compatibilizar el trabajo con el cuidado de sus hijos, especialmente las más pobres.

En ese sentido, nuevamente se hace carne la necesidad de flexibilizar los horarios para que las mujeres se puedan incorporar al mundo laboral, incluso, muchas veces, desde sus propios hogares.

No se trata de evitar la discriminación a fin de garantizar a todas las personas la posibilidad de obtener empleo, sino también de evitar las dificultades que pudieran afectar a los trabajadores para obtener un empleo o ascender a uno de jerarquía superior.

En cuanto a la brecha salarial, materia que es el centro de este proyecto, la realidad es que la diferencia de sueldos entre hombres y mujeres, como ha dicho la ministra, es mayor en los sueldos más altos que en los más bajos.

Nuestra legislación sienta precedente y suficientes antecedentes respecto de la no discriminación. Por ejemplo, hay tres normas constitucionales que fijan el marco a partir del cual se estructura el derecho a la igualdad y a la no discriminación en Chile. El artículo 1º de la Constitución Política de la República; el número 2º, que asegura a todas las personas la igualdad ante la ley, y el número 16º, ambos del artículo 19 de la Carta Fundamental, que reconoce el derecho a la libre contratación y a la libre elección del trabajo con una justa retribución y prohíbe cualquier discriminación que no se base en la capacidad o idoneidad personal; es decir, la Constitución considera lo que el ley quiere conseguir.

Por su parte, el artículo 2º del Código del Trabajo también consigna la prohibición de la discriminación en el trabajo, consagrada por la propia Constitución.

Parece dramático que, existiendo todas esas normas en la Constitución Política y en el Código del Trabajo, tengamos que legislar nuevamente para que se prohíba la discriminación. Quiere decir que nuestras leyes no se están cumpliendo ni fiscalizando, y eso sucede en cientos de leyes que aprobamos en el Congreso Nacional, lo que es de la mayor gravedad, porque cada vez que una ley no funciona, dictamos otra que, a la larga, tampoco va a funcionar.

Supongamos que la buena intención de este proyecto y el mensaje que de él se desprende sea capaz de crear conciencia sobre la importancia de que el salario entre hombres y mujeres, ante la misma idoneidad y capacidad, sea el mismo.

Por otra parte, hay una serie de mitos que debemos derribar. Por ejemplo, existe la idea entre quienes contratan mujeres que ello implica un costo más alto para la empresa por las prestaciones a la maternidad; el ausentismo supuestamente mayor de las mujeres, y su menor disposición a trabajar horas extras. Eso, en la práctica,

Discusión en Sala

puede suceder, pero también hay otra realidad: las mujeres son más empeñosas, más responsables, trabajan más horas, responden mejor en su trabajo, justamente para vencer los mitos.

Muchas veces una mujer tendrá que ausentarse por la enfermedad grave de un hijo y es labor de la sociedad apoyar a la maternidad y al cuidado de los hijos de esas mujeres, que hacen un esfuerzo muy grande por trabajar.

Aprovechando la presencia de la ministra, si queremos ayudar a las mujeres, insisto en que nos enfoquemos, de una vez por todas, en legislar en materia de flexibilidad laboral.

Por otra parte, valga la redundancia, la mejor manera para luchar contra la diferencia de remuneraciones entre hombres y mujeres, sea buscar mayor inclusión femenina en el mercado laboral, especialmente porque, a mayor pobreza de las mujeres, menor es su participación en el mercado laboral. Quizás ésta sea la principal causa de dicha pobreza.

Si el proyecto lograra en parte los efectos buscados -lo dudo, por lo que he planteado-, va a beneficiar a las mujeres de mayores ingresos, no a las más pobres, porque a éstas les cuesta más incorporarse al mundo laboral. Hay que ayudarlas a ingresar, a capacitarse, a crear más guarderías infantiles que ayuden al cuidado de sus hijos. De esa manera, podremos ayudarlas a incorporarse al mundo laboral y tener una remuneración que les ayude a salir de la pobreza.

Es importante recordar que la mayor desgracia que le puede ocurrir a una mujer en el aspecto laboral, no es sólo el menor sueldo que pueda recibir, sino que no ser contratada. Es necesario recordar que el encarecimiento artificial del trabajo de la mujer a través de la legislación, ha derivado en que ellas tengan índice de desempleo, trabajo informal y de no participación muy superior a los hombres.

Según se demostró en un gráfico, en los quintiles más pobres las diferencias entre los sueldos son más importantes.

Es interesante que esta norma obligue a crear un registro con los cargos de los empleados, para comparar las remuneraciones entre hombres y mujeres. Esto puede ayudar, pero vamos a ver quiénes van a fiscalizar eso.

Insisto en que, además de defender la no discriminación ante igual cargo, con igual capacidad, una gran ayuda para las mujeres sería la flexibilidad laboral, bien intangible que puede ser valorado en dinero y negociado a cambio de una menor remuneración, pero, a lo mejor, el empleador estaría no dispuesto a negociar, por temor a que en un eventual juicio pudiera ser condenado por una supuesta discriminación, según las normas que se proponen.

Aprobaremos el proyecto, sin dar tantas esperanzas a las mujeres como aquí se reflejan, pero también queremos buscar otros caminos para hacer más justo el trabajo de la mujer, más compatible con sus responsabilidades en el hogar y más incorporativo al mundo del trabajo, especialmente de las mujeres más pobres.

Discusión en Sala

He dicho.

El señor CERONI (Vicepresidente).-

Tiene la palabra la diputada Ximena Valcarce.

La señora VALCARCE (doña Ximena).-

Señor Presidente, con este proyecto, en primer trámite constitucional y segundo reglamentario, hay una visión de traer la vida real a la Cámara de Diputados. Fue aprobado por la Sala y volvió a Comisión, donde se le introdujeron buenas indicaciones para mejorarlo.

La indicación para agregar el número 4 al artículo 1º con la finalidad de crear un incentivo para cumplir con el principio de igualdad entre las remuneraciones, permitiendo la rebaja del 10 por ciento de las multas administrativas impuestas por funcionarios de la Dirección del Trabajo, siempre y cuando éstas no se funden en prácticas antisindicales o infracciones a los derechos fundamentales, sin duda va por el buen camino.

Lo mismo ocurre con el nuevo artículo 2º, agregado por la Comisión de Familia, que incorpora a los trabajadores a contrata de la Administración Pública el principio de igualdad entre el trabajo masculino y femenino por un servicio de igual valor.

La propuesta de rebajar las multas efectuadas por la Inspección del Trabajo a quienes cumplan con el principio de igualdad en las remuneraciones, parece un incentivo adecuado para motivar el cumplimiento del fin último del proyecto, lo que fue muy bien acogido por la Comisión.

Respecto de la segunda indicación, la aplicación del principio de igualdad en la valoración del trabajo de aquellos funcionarios que regidos por el Estatuto Administrativo, están contratados bajo la modalidad de "a contrata", parece adecuado. Sin embargo, pudiera parecernos insuficiente porque imponemos cierta rigidez al sector privado. En cambio, en el sector público, por temas distintos en su funcionamiento, no se pudo aplicar del todo a la totalidad de los trabajadores. Se trató de hacer con quienes considerábamos que estaban en condiciones precarias respecto de otros trabajadores de la Administración Pública, como son los de planta.

Pero estamos en un camino bastante claro y preciso. Pese a que a simple vista parece obvio que la remuneración de una persona que realiza el mismo trabajo que otra, debiera ser de valor similar, trae al debate del Congreso Nacional situaciones de la vida real, porque eso en la práctica no sucede. Por eso, redactar este tipo de proyectos, que a simple vista tienden a ser medios absurdos en la búsqueda de lo ideal, son terriblemente necesarios.

Quiero aprovechar de felicitar a los autores de esta moción por el trabajo que se hizo con la ministra directora del Sernam y con quienes colaboraron en la Comisión.

En el debate del proyecto hay un poco de distorsión al decir que la rigidez que se da a los empleadores puede hacer que la mujer desista de participar en el mundo laboral.

Discusión en Sala

A mi juicio, independiente del tipo de remuneración que se le pague, aunque sea más baja o de que sea discriminada, las mujeres no salen al mundo laboral por las condiciones de trabajo, sino por satisfacer sus necesidades. Se sabe que la necesidad tiene cara de hereje. Por ende, van a estar siempre presentes.

Este proyecto es una garantía para las mujeres que ya están incorporadas al mundo laboral, bien lo decía la diputada Allende, para mejorar sus remuneraciones pensando en su jubilación futura. Esto se complementa con una serie de políticas encaminadas a hacer más fácil su integración en este mundo, donde se necesitan más incentivos y que la participación sea de igual a igual.

Por eso, estoy bastante contenta con este proyecto. Esperamos que tenga buena acogida de parte del resto de diputados.

He dicho.

El señor CERONI (Vicepresidente).-

Tiene la palabra la diputada señora Alejandra Sepúlveda .

La señora SEPÚLVEDA (doña Alejandra).-

Señor Presidente, quiero felicitar a la ministra Laura Albornoz por el trabajo realizado. Hace poco tuvimos una reunión en el Ministerio para apurar la tramitación del proyecto.

Esta moción se presentó, en conjunto con otros diputados, para colocar el tema en una discusión a nivel nacional.

Por eso, quiero plantear que la bancada independiente votará a favor de ella no sólo porque la moción es nuestra, sino por las indicaciones, sobre todo la del número 4 del artículo 1º, pues consigna un estímulo positivo a los empleadores.

Una de las dificultades que teníamos era cómo proponíamos positivamente el tema y no como una carga hacia los empleadores, lo que al final se traducía en una carga hacia las mujeres. De ahí, el establecimiento de una rebaja del 10 por ciento de las multas, en tanto éstas no se funden en prácticas antisindicales o infracción a los derechos fundamentales de los trabajadores.

Por eso, a nuestro juicio, esta moción con las indicaciones mencionadas reviste un carácter muy positivo. Sin embargo, nos debe llamar a reflexión lo expresado por la ministra. Las cifras que nos entregó son cada vez más preocupantes en cuanto a la brecha salarial de un 30 por ciento. Esa cifra va en aumento, sobre todo en lo que tiene que ver con las mujeres de menos educación. Incluso, aumenta en las que tienen más educación.

La ministra nos dijo que si tomáramos esto en serio, podríamos tener una reducción de la pobreza de un 8 por ciento.

Discusión en Sala

Si pudiéramos disminuir la brecha, si de alguna manera pudiéramos igualar los salarios de hombres y mujeres dentro de una misma función, la reducción de la pobreza podría ser otro factor a sumar, dentro de todos los otros elementos con que es atacada.

Por eso, en nombre de la bancada independiente anuncio nuestro voto favorable a la moción. Esperamos que sea aprobada por unanimidad, porque apunta a la protección de la maternidad, de la familia y del 40 por ciento de las mujeres jefas de hogar, que sólo dependen de este sueldo que deseamos regular.

He dicho.

El señor CERONI (Vicepresidente).-

Ha llegado a su término el Orden del Día.

El señor DÍAZ (don Eduardo).-

Señor Presidente, solicito insertar los discursos de quienes no alcanzamos a intervenir en el debate.

El señor CERONI (Vicepresidente).-

La discusión del proyecto continuará en la próxima sesión, a menos que haya unanimidad para votarlo ahora e insertar los discursos.

¿Habría acuerdo para proceder de esa manera?

No hay unanimidad.

El señor DÍAZ (don Eduardo).-

Señor Presidente, ¿podría precisar quién no dio la unanimidad?

El señor CERONI (Vicepresidente).-

Señor diputado, lo usual es que no se haga mención de quien no da la unanimidad.

Informo a las señoras diputadas y a los señores diputados que, a solicitud de sus peticionarios, la sesión citada para hoy a las 16.30, que tenía por objeto analizar la demora del INP en el otorgamiento de beneficios a jubilados y exonerados, ha sido pospuesta para el miércoles 7 de mayo. La nueva citación se despachará oportunamente.

El señor BUSTOS (Presidente).-

Hago presente que el proyecto de ley que modifica el Código del Trabajo en términos de resguardar el derecho a la igualdad en las remuneraciones quedó pendiente.

La señora ALLENDE (doña Isabel).-

Discusión en Sala

Pido la palabra, señor Presidente.

El señor BUSTOS (Presidente).-

Tiene la palabra, señora diputada.

La señora ALLENDE (doña Isabel).-

Señor Presidente, no me queda claro el fundamento por el cual quedó pendiente. Había colegas inscritos para hacer uso de la palabra, pero no pudieron expresar sus discursos. En tal caso, el Reglamento señala que pueden insertarlos. Habría constituido una importante señal que la Cámara votara el proyecto. Además, la comisión respectiva trabajó en forma dura para emitir un segundo informe y hasta hace poco la ministra se encontraba en la Sala esperando a ver qué sucedía con la iniciativa.

Por lo anterior, solicito que ponga en votación el proyecto, pues no existe ninguna razón para no proceder en tal sentido. Pido a los colegas parlamentarios que den la unanimidad para ello.

El señor BUSTOS (Presidente).-

Señora diputada, en su momento se pidió la unanimidad para insertar los discursos, pero ésta se denegó, razón por la cual el proyecto quedó pendiente.

Tiene la palabra el diputado señor Eduardo Díaz .

El señor DÍAZ (don Eduardo).-

Señor Presidente, el proyecto se ha puesto en tabla en ocho oportunidades. Todos quienes se encontraban inscritos y no pudieron hacer uso de la palabra están de acuerdo en insertar sus discursos. No sé si debido a la existencia de una norma consuetudinaria, de secretismo o por una mala costumbre, nunca se sabe quién se opone a dar la unanimidad cuando ésta se solicita.

Entiendo que en el Reglamento no existe ninguna norma sobre el particular. Si existe, pido que indique cuál es, por cuanto hay una norma marco de carácter transversal que señala que todos nuestros actos deben ser públicos, salvo cuando la Cámara acuerda sesionar en forma secreta.

Por tal motivo, me gustaría saber el nombre de quien se opone a dar la unanimidad.

El señor BUSTOS (Presidente).-

Señor diputado, nunca ha habido acuerdo para señalar el nombre de los diputados que se oponen a dar la unanimidad respecto de una determinada materia. Además, ya terminó el Orden del Día.

El señor DÍAZ.-

Discusión en Sala

Señor Presidente, reitero que se trata de un problema de Reglamento. Deseo saber si se fundamenta en alguna norma reglamentaria la negativa a informar sobre quién no dio la unanimidad.

Por lo tanto, pido un pronunciamiento de la Mesa en ese sentido.

Los actos de los diputados son públicos, salvo en casos excepcionalísimos en que deben ser secretos.

Si existe la costumbre de no informar sobre quién no da la unanimidad respecto de alguna materia, pido su evaluación, porque a mi juicio no corresponde.

El señor BUSTOS (Presidente).-

Señor diputado, lamentablemente no existe acuerdo sobre la materia. Además, para lo que se hizo no es necesaria la aplicación de norma reglamentaria alguna.

El señor DÍAZ.-

Señor Presidente, repito que existe un problema reglamentario.

Por lo tanto, pido que la Mesa se pronuncie sobre lo que establece el Reglamento en esa materia.

El señor BUSTOS (Presidente).-

Tiene la palabra la diputada señora Allende .

La señora ALLENDE (doña Isabel).-

Señor Presidente, una vez más pido recabar la unanimidad de la Sala, de manera de votar ahora este importante proyecto.

A mi juicio, sería una muy buena señal.

El señor BUSTOS (Presidente).-

¿Habría acuerdo para votar el proyecto hoy?

No hay acuerdo.

Tiene la palabra el diputado señor Díaz .

El señor DÍAZ.-

Señor Presidente, formulé una consulta reglamentaria que aún no se responde.

El señor BUSTOS (Presidente).-

Discusión en Sala

Señor diputado, respondí en la forma correspondiente en relación con su consulta. Para acoger su planteamiento se requería la unanimidad, pero no se obtuvo.

Por lo demás, en relación con la materia no es necesario plantearse desde el punto de vista del Reglamento.

El señor DÍAZ (don Eduardo).-

Señor Presidente, pido la palabra para plantear una cuestión de Reglamento.

El señor CERONI (Vicepresidente).-

Tiene la palabra su señoría.

El señor DÍAZ (don Eduardo).-

Señor Presidente, voy a insistir en el punto de Reglamento que planteé anteriormente, por el hecho de que la Mesa no me contestó.

El no otorgamiento de unanimidad debería ser público. Le escuché decir a su señoría que eso no se usaba. Probablemente, pero, conversé con varios parlamentarios y me expresaron que el procedimiento de no otorgar unanimidad que solemos usar en esta Corporación, sirve, entre otras cosas para dilatar el tratamiento de proyectos.

En verdad, no hay ningún uso o costumbre -y le pido que evalúe eso- amparado en algún artículo del Reglamento. En todo caso, ¿qué puede ser más importante que lo que establece la Constitución Política en su artículo 8º? La norma aludida dispone: "El ejercicio de las funciones públicas obliga a sus titulares a dar estricto cumplimiento al principio de probidad en todas sus actuaciones.

Son públicos los actos y resoluciones de los órganos del Estado, así como sus fundamentos y los procedimientos que utilicen. Sin embargo -y aquí vienen las excepciones donde en ningún caso aparece el hecho de no dar a conocer, con nombres y apellidos, a quienes no otorguen la unanimidad en sesiones comunes y corrientes como ésta-, sólo una ley de quórum calificado podrá establecer la reserva o secreto de aquéllos o de éstos, cuando la publicidad afectare el debido cumplimiento de las funciones de dichos órganos, los derechos de las personas, la seguridad de la Nación o el interés nacional."

Si es un uso o costumbre el que permanentemente en una sesión pública, no se señale el nombre y apellido de quien no da unanimidad, dicho uso y costumbre es inconstitucional, porque hasta nuestro Reglamento tuvo que adecuarse a las normas constitucionales. Hoy, incluso, en la Comisión de Defensa, donde se tratan temas sumamente importantes, sólo existen casos muy calificados donde sus sesiones y las intervenciones de los parlamentarios pueden calificarse como secretas.

Entonces, el pronunciamiento que le pedí era muy específico; no fue respecto de si tenía que recabar o no la unanimidad, cuestión que entiendo está dentro de su competencia y no se dio, sino qué diputado no la había dado y usted me respondió que por uso o costumbre de la Cámara de Diputados no se solía dar el nombre de

Discusión en Sala

quien se había opuesto. Insisto en que ese uso o costumbre es inconstitucional y no reglamentario, porque no hay ninguna norma que lo establezca y, si la hubiere, sería inconstitucional también.

Por lo tanto, le pido un pronunciamiento al respecto.

El señor CERONI (Vicepresidente).-

Señor diputado, en primer lugar, lo que le expresé es así, es habitual; es un uso o costumbre; es, normalmente, una práctica de la Cámara no dar a conocer el nombre de quien no da la unanimidad. Su señoría, incluso, ha estado presente en diversas oportunidades en esta Sala cuando ha ocurrido eso. No es algo extraño que pudiera asombrar, sino, repito, una práctica que se ha utilizado. Es cierto, como usted dice, que no está precisada en el Reglamento, ni tampoco hay norma alguna que diga algo en contrario.

Ahora, dado que no todos los diputados alcanzaron a intervenir, procedía y procede reglamentariamente que la discusión del proyecto de ley continúe en la próxima sesión. En forma excepcional, se pidió la unanimidad de los señores diputados para despacharlo en esta sesión, porque la Sala, en forma unánime puede tomar esa decisión. Ésa es la unanimidad que se pidió y no la hubo. Por lo tanto, la Mesa procedió, simplemente, como establece el Reglamento, es decir, dejar pendiente el debate del proyecto de ley para una próxima sesión.

Señor diputado, la situación es muy clara y simple.

El señor DÍAZ (don Eduardo).-

Señor Presidente, el pronunciamiento que quiero tener claro es que usted, entonces, señale que este uso o costumbre, que me da lo mismo si se arrastra de 15 ó 20 años atrás, va a seguir manteniéndose, a pesar de las normas constitucionales que he invocado. ¿Y por qué? Porque para zanjar un vacío en el Reglamento, en materia de derecho público hay que recurrir a la Constitución; o sea, acá sólo se puede hacer lo que está expresamente permitido. Ni siquiera en materia civil la costumbre es una fuente del derecho sólo se da en ciertas áreas, por ejemplo, en el caso del Código de Comercio.

Lo que estoy cuestionando es este uso o costumbre. Además, no es un capricho, porque versa sobre temas tremendamente relevantes. Voy a...

El señor CERONI (Vicepresidente).-

Señor diputado, hemos escuchado atentamente...

El señor DÍAZ (don Eduardo).-

Señor Presidente, estoy planteando un asunto de reglamento y voy a terminar de exponerlo, porque me parece relevante...

El señor CERONI (Vicepresidente).-

Discusión en Sala

Señor diputado, por respeto a los demás, este tema ya está aclarado y tomaremos en cuenta todas sus observaciones...

El señor DÍAZ (don Eduardo).-

Señor Presidente, por respeto a la Constitución...

El señor CERONI (Vicepresidente).-

¡Señor diputado!

El señor DÍAZ (don Eduardo).-

Señor Presidente, estoy haciendo uso de la palabra y usted...

El señor CERONI (Vicepresidente).-

Señor diputado, la sesión debe continuar. La Mesa va a considerar su planteamiento; lo vamos a analizar para perfeccionar el sistema de manera de no tener inconvenientes como éste.

El señor DÍAZ (don Eduardo).-

Señor Presidente, sólo le pido que me señale quien no dio la unanimidad, como corresponde a las normas constitucionales y reglamentarias nuestras. Esa información es pública, porque todo lo que ocurre en esta Sala...

El señor CERONI (Vicepresidente).-

Señor diputado, hemos tomado nota de su planteamiento.

1.6. Discusión en Sala

Fecha 10 de abril, 2008. Diario de Sesión en Sesión 17. Legislatura 356. Discusión Particular. Se aprueba en particular.

RESGUARDO DEL DERECHO A LA IGUALDAD DE REMUNERACIONES. MODIFICACIÓN DEL CÓDIGO DEL TRABAJO. PRIMER TRÁMITE CONSTITUCIONAL. (CONTINUACIÓN).

El señor BUSTOS (Presidente).-

Corresponde tratar en particular el proyecto de ley, iniciado en moción, que modifica el Código del Trabajo para resguardar el derecho de igualdad en las remuneraciones.

Recuerdo que el segundo informe de la Comisión de Familia fue rendido en la sesión de ayer por el diputado señor Eduardo Díaz y que la discusión quedó pendiente.

Asimismo, hago presente que el debate debe referirse al número 4 del artículo 1º, y al artículo 2º, que fueron modificados por la Comisión.

En discusión.

El señor ORTIZ.-

Pido la palabra, señor Presidente.

El señor BUSTOS (Presidente).-

Tiene la palabra su señoría.

El señor ORTIZ.-

Señor Presidente, ayer hubo una larga exposición sobre este tema y lo lógico es despachar el proyecto en esta sesión. Me gustaría saber cuántos colegas están inscritos para usar de la palabra.

El señor BUSTOS (Presidente).-

Diez parlamentarios, señor diputado. En todo caso, la inscripción para intervenir se encuentra abierta.

El señor ORTIZ.-

Señor Presidente, recabe el acuerdo de la Sala para cerrar la lista de inscripciones.

El señor BUSTOS (Presidente).-

¿Habría acuerdo para acotar las intervenciones hasta un máximo de cinco minutos y cerrar las inscripciones?

Discusión en Sala

Acordado.

La señora ALLENDE (doña Isabel).-

Pido la palabra, señor Presidente.

El señor BUSTOS (Presidente).-

Tiene la palabra la diputada señora Isabel Allende.

La señora ALLENDE (doña Isabel).-

Señor Presidente, como ayer quedó establecido, la idea es votar el proyecto en esta sesión. ¿Podría recabar el acuerdo de la Sala para actuar en ese sentido?

El señor BUSTOS (Presidente).-

¿Habría acuerdo de la Sala para votar el proyecto en esta sesión?

Acordado.

Tiene la palabra la diputada señora Carolina Goic.

La señora GOIC (doña Carolina).-

Señor Presidente, me alegro de que se haya acordado votar en esta sesión el proyecto en discusión. Se trata de una muy buena iniciativa que no sólo beneficiará a las mujeres, que constituyen más de la mitad de la población, sino que a la sociedad completa, pues avanzamos en forma efectiva a lograr mayor equidad en el trato y a establecer una sociedad más democrática que reconoce los talentos, valores y aportes de hombres y mujeres en el campo del trabajo.

Felicito al Servicio Nacional de la Mujer, en la persona de la ministra, por los aportes efectuados para mejorar el proyecto a lo largo de su tramitación. Una parte de ellos corresponde a las modificaciones en discusión, que se relacionan con la rebaja de un 10 por ciento en las multas de que fuera objeto un empleador si éste se suma a la tarea de reconocer el aporte de hombres y mujeres, y al pago de las respectivas remuneraciones por ese concepto.

La iniciativa se hace cargo, también, de la situación existente en el sector público, mediante el establecimiento de un inciso segundo en el artículo 9° del Estatuto Administrativo.

El paso que damos hoy es importante. Sin embargo, por desgracia, la iniciativa no permitirá cambiar todo lo que deseáramos ni al ritmo que esperaríamos, pues, para eso, se requiere en forma previa avanzar en un cambio cultural a fin de valorar de igual de manera a hombres y mujeres. En ese sentido, se necesita mucho trabajo en el ámbito educacional, sobre todo al interior de la familia, en especial respecto de la educación a niños y niñas en la valoración de las personas, independientemente de su sexo.

Discusión en Sala

Reitero que hoy se da un paso importante, pero aún falta mucho por hacer. Al respecto, cabe mencionar que se han presentado a tramitación diferentes proyectos de ley que buscan poner fin a la discriminación contra las mujeres.

Como se sabe, al hecho de que no se valore de igual manera el aporte laboral de la mujer, se agrega un aspecto tremendamente injusto; considerarlas más caras porque pueden ser madres.

Por lo tanto, resulta fundamental la valoración del aporte social de la maternidad y del rol que cabe a padres y madres en la crianza y formación de sus hijos, y ver de qué manera eso se refleja en la legislación.

El país debería avanzar hacia un estadio en que resulte indiferente la contratación de una mujer joven, es decir, en edad fértil, o de un hombre joven, porque en su momento ambos serán responsables de sus hijos.

Asimismo, debería avanzarse en otros aspectos, como el establecimiento del fuero paternal y que el derecho a sala cuna no dependa de la cantidad de mujeres contratadas, sino que se lo considere un derecho en materia de seguridad social. Además, es necesario avanzar en la construcción de un sistema de financiamiento más solidario, de manera que la responsabilidad de la maternidad no recaiga en forma exclusiva en las mujeres, sino en los hombres, los empresarios y el Estado.

A mi juicio, las medidas indicadas son fundamentales para que nunca más se escuche la argumentación de que empleadores no contratan mujeres o les pagan menos debido a su eventual posibilidad de ser madres y al consecuente desembolso que ello significaría por concepto de pago de sala cuna. Se trata de resguardos que se deben adoptar pensando no sólo en hombres o mujeres, sino preferentemente en niños y niñas.

Asimismo, se debe avanzar en todo lo que ayude a compatibilizar el trabajo y las responsabilidades familiares. En ese sentido, cabe destacar lo que se ha hecho mediante el código de buenas prácticas.

Existen muchas otras medidas que se pueden traducir en modificaciones legislativas, por ejemplo, en relación con la adecuación de la jornada de trabajo. Sin embargo, llamo a no olvidar un rol muy importante que debemos cumplir hombres y mujeres al interior de la familia: el cuidado de hijos e hijas.

He dicho.

El señor CERONI (Vicepresidente).-

Tiene la palabra el diputado señor Juan Lobos.

El señor LOBOS.-

Señor Presidente, considero bastante sui generis que se deba legislar para que el trabajo de hombres y mujeres tenga el mismo valor. En esencia, a igual trabajo y desempeño debería corresponder igual remuneración.

Discusión en Sala

Lo que ocurre en la práctica significa que nuestra sociedad todavía no está madura y no ha avanzado lo que debiera. Por eso, el Congreso Nacional debe intervenir, a fin de dar una clara señal en favor de esa igualdad.

Sin embargo, una vez más me queda la sensación de que, a la hora de legislar, nos quedamos algo cortos.

El proyecto establece un incentivo para los empleadores que no incurran en diferencias arbitrarias de remuneraciones entre trabajadores que desempeñan cargos y responsabilidades similares. Además, perfecciona el Estatuto Administrativo al explicitar que 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, para que no exista más esa diferencia odiosa que, a veces, ocurre al interior de algunas empresas en las que se considera que, en su condición de trabajadora, la mujer es un cacho.

Por lo tanto, en general, la iniciativa apunta en el sentido correcto. Sin embargo, me habría gustado que avanzara en un aspecto que siempre he tenido en mente y que, espero, alguna vez se concrete. Lo digo en mi condición de marido de una mujer profesional que trabaja y se desempeña de igual o mejor forma que un varón, pero que tiene, además, una segunda labor: ser madre, llevar su hogar y cuidar una serie de detalles con esa sabiduría que sólo tienen las mujeres.

A mi juicio, de alguna manera se debe introducir el concepto de trabajo compartido, de manera que, por ejemplo, dos mujeres puedan optar a compartir una jornada laboral por períodos iguales. En suma, se trata de introducir un concepto de flexibilidad laboral que permita, por ejemplo, que dos mujeres profesionales compartan un cargo por períodos iguales, de manera de contar con una remuneración acorde a las horas trabajadas y a su responsabilidad, pero, a la vez, disponer de tiempo para otras labores en las que son de suyo irremplazables.

Señor Presidente, por su intermedio, aprovecho la ocasión para saludar a la señora ministra, presente en la Sala.

Finalmente, felicito a los autores de tan hermosa iniciativa, para la cual anuncio nuestro apoyo con todo el corazón.

He dicho.

El señor BUSTOS (Presidente).-

Tiene la palabra el diputado señor Rossi.

El señor ROSSI.-

Señor Presidente, en relación con la iniciativa en estudio, deseo sumarme a las palabras de congratulación expresadas por colegas que me antecedieron en el uso de la palabra.

Discusión en Sala

Además, aprovecho la ocasión para saludar a la señora ministra, a quien felicito por su gran labor a cargo del Servicio Nacional de la Mujer. A mi juicio, como nunca, las mujeres han logrado instalar con mucha fuerza en nuestra sociedad temas demasiado importantes y trascendentes, lo que celebro.

Cuando el pasado 8 de marzo se conmemoró el Día Internacional de la Mujer, desde el punto de vista cultural se vivió una celebración muy diferente de otras anteriores. Las mujeres se tomaron la calle y participaron en actos a fin de reivindicar su justo derecho a contar con igualdad de oportunidades en una sociedad democrática como la nuestra.

El proyecto de ley apunta en ese sentido y se suma a muchas otras iniciativas de naturaleza similar.

Ayer concurrí a la Comisión de Familia la discusión de un proyecto de ley del cual soy autor, y pude comprobar la fortaleza de la agenda legislativa pro igualdad de género, que se expresa en una gran batería de proyectos de ley, a cuya elaboración han contribuido Gobierno y Oposición. Por eso, felicito el rol de la Alianza por Chile en esa materia.

El proyecto que conocemos hoy es fundamental. Una de las principales formas de discriminación de que ha sido objeto la mujer durante muchos años dice relación con el mundo del trabajo, lo que se expresa a través de su escasa participación en ese ámbito.

Por eso, la Presidenta de la República está poniendo un enorme esfuerzo en materia de construcción de salas cuna, de manera que la mujer compatibilice sus diferentes roles en la sociedad. El empeño de la Jefa de Estado se traduce, también, en la igualación de condiciones desde el punto de vista de sus remuneraciones. En ese sentido, resulta del todo injusto que, a iguales pagas, que implican las mismas responsabilidades e idéntica jornada de trabajo, las mujeres ganen 30 ó 40 por ciento menos que los hombres, situación que puede comprobarse a diario.

Es verdad que, a lo mejor, esta iniciativa no solucionará el problema de raíz, pero entregará un marco y las señales políticas necesarias para generar los cambios culturales que Chile necesita. Es lo que ocurrió, en su momento, con la ley de acoso sexual. ¿Cuántas veces en nuestras oficinas parlamentarias recibimos denuncias respecto de situaciones de acoso y ejercicio de poder de que eran víctimas mujeres por parte de superiores jerárquicos para obtener favores sexuales? ¿Cuántas veces se hicieron las respectivas denuncias, pero terminaron por no acogerse debido a la falta de un marco legal que permitiera defender a esas trabajadoras? Hoy se ha avanzado en la materia gracias a la existencia de dicho cuerpo legal.

Por eso, vamos a apoyar con mucho entusiasmo la iniciativa.

Después, nos corresponderá conocer otro proyecto de ley que apunta en el mismo sentido, que tiene que ver con la libertad del padre y de la madre para colocar el apellido que quieran en primer o segundo lugar.

Discusión en Sala

Todo esto tiene relación, justamente, con cómo somos capaces de generar una sociedad inclusiva respecto de la mujer; una sociedad donde su voz sea escuchada en igualdad de condiciones.

Expreso mi satisfacción por esta iniciativa y ojalá que sigamos avanzando en esta dirección, porque una verdadera democracia nunca va a ser tal si no existe igualdad de oportunidades y de derechos entre hombres y mujeres.

He dicho.

El señor BUSTOS (Presidente).-

Tiene la palabra la diputada Saa.

La señora SAA (doña María Antonieta).-

Señor Presidente, este proyecto establece una fórmula difícil de aplicar, pero importante, porque da una señal muy fuerte en el sentido de que debe haber igualdad de remuneraciones entre hombres y mujeres. Nos estamos refiriendo a un hecho tremendamente real y que es más dramático en los sectores con mayor educación, porque es ahí donde se produce la brecha.

Hay estudios que indican, por ejemplo, que en las cien empresas más grandes de América Latina no hay ninguna mujer en sus directorios ni en sus equipos ejecutivos.

En Chile, recién -tengo en mi poder los estudios y los diputados que lo deseen pueden pedírmelos-, ha habido mujeres en los directorios de empresas. Por ejemplo, Lucía Santa Cruz, en el Banco de Chile; Ximena Rincón, en una AFP; pero, en general, reitero, en los directorios de las grandes empresas no hay mujeres

Esta brecha salarial se produce porque las mujeres que han trabajado siempre, desde los inicios de los tiempos, han hecho una labor que ha sido considerada invisible, la de dueña de casa; un trabajo sin horario y sin salario. Cuando se desempeñaron afuera, por ejemplo en la agricultura, lo hacían cerca de sus casas. Había todo un aporte, pero también discriminación. En Inglaterra, las mujeres fabricaban cerveza en sus casas. Cuando su elaboración se transformó en una industria, durante los siglos XVI o XVII, un edicto real estableció que la mujer que fuera hallada fabricando cerveza en su casa sería castigada con prisión por determinado tiempo. ¿Por qué? Porque ese trabajo ya se había valorado y, por lo tanto, las mujeres quedaban fuera.

La historia cultural de la menor remuneración de las mujeres es muy antigua. En el mundo moderno, también, siempre se ha estimado que su trabajo es un complemento del que realiza el marido. Su remuneración está considerada dentro de la remuneración familiar y la del varón como familiar.

Pero, ahora, estamos en tiempos distintos, donde el trabajo es un derecho. Acordémonos de que, hasta hace poco, el marido, a través de una resolución judicial, podía prohibir a su mujer que trabajara. Estoy hablando de disposiciones que estuvieron vigentes hasta hace unos veinte años.

Discusión en Sala

Existe una mentalidad cultural profunda, respecto de la cual debemos dar señales muy fuertes para que cambie. Hoy, casi el 30 por ciento de los hogares chilenos tiene a una mujer como jefa de hogar. Y el trabajo de la mujer debe tener una remuneración o salario de acuerdo con la labor que desempeñe y no con reminiscencias culturales como aquella que, porque no tiene a cargo un hogar, va a ganar menos. Ése es un pensamiento, discriminatorio e inconsciente.

Estamos dando pasos y señales sobre un cambio cultural histórico profundo al reconocer y entregar un instrumento muy real y objetivo para que todos los empresarios vayan pensando que la remuneración corresponde a una función que desempeña una persona, sea ésta de sexo masculino o femenino.

Esperemos que en los directorios y planas ejecutivas de las empresas haya más profesionales y no sólo una gerenta de recursos humanos, cargo que más ocupan las mujeres en la actualidad, pues hay muchas ingenieras comerciales brillantes.

Las mujeres tampoco ocupan jefaturas. Esperamos que en el Gobierno, en la administración pública, estas brechas en los cargos directivos cada vez vayan disminuyendo, porque todavía hay muchas más mujeres en los cargos administrativos y técnicos, pero no en los directivos y profesionales.

He dicho.

El señor BUSTOS (Presidente).-

Tiene la palabra el diputado Robles.

El señor ROBLES.-

Señor Presidente, me parece que las mociones parlamentarias y los proyectos de ley que buscan la igualdad de derechos entre hombres y mujeres son absolutamente necesarios, y es muy importante su aprobación.

Felicito a quienes presentaron esta moción, a la diputada Sepúlveda y a los diputados Araya , Ascencio , Eduardo Díaz , Mulet , Ojeda , Olivares , Sabag , Mario Venegas y Walker. Su iniciativa apunta en la línea correcta, en cuanto a buscar igualdad en relación con un tema que no es menor, porque en el mundo del trabajo, hoy, la discriminación con las mujeres también es objeto de debate, sobre todo si para una misma labor, desempeño o función, las remuneraciones son distintas.

También existe discriminación con los jóvenes, porque la diferencia que hay entre lo que se les paga y lo que recibe un adulto es odiosa y no se entiende cuando ambos ejecutan la misma labor.

En términos concretos, este proyecto -reitero- avanza en la línea correcta y debe ser apoyado por el gobierno con iniciativas que permitan que su finalidad se cumpla, porque es muy diferente que una mujer desarrolle una función si cuenta con la seguridad de que su familia y sus hijos están bien resguardados y con cuidados. Por ello, tal vez, aunque se piense distinto, la política pública más importante que la Presidenta Bachelet ha implementado en su gobierno -más que la de las pensiones-

Discusión en Sala

dice relación con los niños más pequeños, con la primera infancia; con las salas cunas que se están construyendo en el país, con el impulso que ha dado a la Junji, con el trabajo que se está haciendo en los jardines infantiles y con la incorporación de la educación prebásica entre los derechos ciudadanos. Hacia allá apuntan poderosamente las políticas sociales que la Presidenta Bachelet está llevando a cabo. Por ello, si se crean jardines infantiles y salas cunas en los lugares de trabajo para que las mujeres puedan llevar a sus hijos, no solamente se va a permitir que el proyecto en discusión sea eficaz, sino que la mujer va a poder trabajar tranquila y desarrollar todo su potencial.

Por eso, todas las políticas públicas deben ser coherentes. Nada sacamos con aprobar una iniciativa para igualar las remuneraciones si no abordamos también aquellos elementos relacionados con la función de una mujer. Debemos avanzar cada vez más. Por ejemplo, algunos salen de su trabajo a las cinco, seis o siete de la tarde, en circunstancias de que las salas cunas cierran dentro del horario funcionario. Eso no puede ser. Hay que buscar alguna forma que permita que ellas puedan trabajar con la seguridad de recoger a sus hijos con tranquilidad.

La bancada del Partido Radical va a votar a favor de este proyecto de ley, porque le parece absolutamente necesario. Es más, está comprendido entre las medidas que los radicales siempre hemos planteado, como la igualdad de oportunidades para todos los sectores, independientemente de género, edad y condición social; que se prepondere las capacidades de las personas y no otros factores distintos.

He dicho.

El señor BUSTOS (Presidente).-

Tiene la palabra el diputado señor Eduardo Díaz.

El señor DÍAZ (don Eduardo).-

Señor Presidente, la Sala tuvo a bien aprobar en agosto pasado el contenido principal de este proyecto sobre igualdad de remuneraciones, dejando pendiente el estudio de tres indicaciones, de las cuales dos llegan acogidas a esta segunda votación. La otra fue retirada.

Como uno de los autores del proyecto y habiéndolo impulsado desde la presidencia de la Comisión de Familia, destaco que su fundamento está en dotar al derecho ya reconocido de medidas de tutela jurídica; es decir, que el derecho a la igualdad de remuneraciones que reconoce el Código del Trabajo a la mujer tenga la posibilidad de ser reclamado si es pasado a llevar.

Como en sus inicios las normas propuestas estaban referidas sólo al sector privado, los diputados de la Comisión de Familia presentamos indicación para hacerlas extensivas a funcionarios y funcionarias a contrata regidos por el Estatuto Administrativo, que es la iniciativa que se vota hoy, junto a la otra que ya explique en el informe.

Discusión en Sala

Con la moción, los autores esperamos hacer justicia a la mujer trabajadora y fortalecer la familia. En Chile, casi la mitad de los hogares se mantienen con el sueldo de una mujer, y que gane mucho menos que un hombre por trabajos de igual valor es injusto para ella y cruel para sus hijos y la familia que debe sustentar. Asimismo, se fortalece la familia, habida consideración que la financian un hombre y una mujer. Además, la moción es un aporte en la lucha contra la pobreza. Ayer nos decían la ministra Alborno y la diputada Sepúlveda que podríamos lograr reducirla a menos del 8 por ciento. Si subimos los sueldos de las mujeres, estaremos favoreciendo a esos cientos de miles de hogares que son sostenidos solo por una mujer, que es donde se dan las mayores tasa de pobreza e indigencia. En definitiva, habremos dado un paso concreto en pos de mayores y mejores oportunidades a los integrantes de esas familias, a millones de chilenos y chilenas.

Para la discusión sobre el salario ético, que sigue abierta, propongo un gesto potente: aprobar el proyecto por unanimidad, pues en la justicia que aportará a las relaciones laborales y a la igualdad entre hombres y mujeres, existe un sustrato ético ineludible para nosotros como diputados.

Tal como lo señaló la ministra del Sernam, Laura Alborno , en la Comisión, la implementación de esta iniciativa influirá de manera importante en la reducción de la pobreza y en el aumento del ingreso per cápita. Es decir, estamos legislando sobre una materia que incide directamente en la justicia social.

Por lo expuesto, pido el apoyo unánime para este proyecto de igualdad de remuneraciones entre hombres y mujeres.

He dicho.

El señor BUSTOS (Presidente).-

Tiene la palabra el diputado señor Jaime Mulet.

El señor MULET.-

Señor Presidente, me congratulo de haber aceptado la invitación del diputado señor Eduardo Díaz para participar en esta moción.

Escuché con mucha atención la intervención de la diputada Saa sobre la causa histórica de la discriminación, materia en que ella tiene mucha autoridad, y me alegro de coincidir con su planteamiento. Sin embargo, en la discriminación por razón de género existen otras manifestaciones, como la diferencia en las remuneraciones.

La iniciativa, que cuenta con un amplio respaldo, pretende promover un cambio cultural en el ámbito laboral, con el objeto de evitar esta discriminación con la mujer que, como toda diferencia, es tan odiosa.

Recuerdo que cuando el diputado Díaz nos invita a participar en esta moción, nos relata el caso de una ejecutiva de una determinada empresa que, tras años de carrera funcionaria, su remuneración era absolutamente más inferior a la de sus pares varones. Es decir, de esa cruda realidad, que es tan cotidiana, nace esta iniciativa.

Discusión en Sala

Me parece muy inteligente la forma de abordar el tema en el proyecto y cómo, con la ayuda inestimable de la ministra del Sernam, doña Laura Albornoz, de su equipo y de los diputados de la Comisión de Familia, se le perfeccionó. Es muy interesante que se premie a los empleadores que no presenten diferencias arbitrarias de remuneraciones. Es decir, no va en la lógica sancionatoria tradicional, sino que premia al que hace bien las cosas, a través de disminuirles el monto de algunas multas relacionadas. Es interesante, sobre todo en materia laboral, porque promueve, por la vía de multas menos gravosas, la no discriminación.

También es muy interesante la propuesta del proyecto para proteger el derecho a la no discriminación remuneracional que se quiere garantizar. Es cierto que la Constitución y el Código del Trabajo prohíben la discriminación por razones de género, de edad, etcétera; pero, ¿cómo se cumple con lo que disponen?

El proyecto, que al menos los diputados Independientes aprobaremos con mucho entusiasmo, establece que las denuncias por el incumplimiento del principio de igualdad de remuneraciones entre hombres y mujeres se atenderán al procedimiento del párrafo sexto del capítulo II del título primero del Libro V del Código del Trabajo; es decir, al nuevo procedimiento de protección o tutela de derecho, que permite proteger derechos básicos y fundamentales y exigir su cumplimiento, lo que es una novedad interesante de la reforma procesal laboral, que entró en vigencia en mi Región de Atacama y en la de Magallanes hace algunos días.

Celebro el proyecto y reitero nuestros agradecimientos a la ministra Laura Albornoz y a su equipo de trabajo por el apoyo y entusiasmo que le dieron durante su tramitación para sacarlo adelante.

Esta moción es un avance en la eliminación de toda forma de discriminación y un avance hacia la plena igualdad entre mujeres y hombres.

He dicho.

El señor BUSTOS (Presidente).-

Cerrado el debate.

-Posteriormente, la Sala se pronunció sobre este proyecto en los siguientes términos:

El señor BUSTOS (Presidente).-

Corresponde votar en particular el proyecto de ley que modifica el Código del Trabajo resguardando el derecho a la igualdad en las remuneraciones.

Por no haber sido objeto de indicaciones en la discusión del primer informe ni de modificaciones en el segundo, se declaran aprobados ipso jure, sin votación, los numerales 1, 2 y 3 del artículo 1° y los artículos primero y segundo transitorios.

En votación el numeral 4 del artículo 1°.

Discusión en Sala

-Efectuada la votación en forma económica, por el sistema electrónico, dio el siguiente resultado: por la afirmativa, 68 votos; por la negativa, 0 votos. Hubo 1 abstención.

El señor BUSTOS (Presidente).-

Aprobado.

-Votaron por la afirmativa los siguientes señores diputados:

Aedo Ormeño René ; Allende Bussi Isabel ; Álvarez-Salamanca Büchi Pedro ; Álvarez Zenteno Rodrigo ; Ascencio Mansilla Gabriel ; Barros Montero Ramón ; Bauer Jouanne Eugenio ; Ceroni Fuentes Guillermo ; Correa De La Cerda Sergio ; Chahuán Chahuán Francisco ; De Urresti Longton Alfonso ; Díaz Del Río Eduardo ; Díaz Díaz Marcelo ; Dittborn Cordua Julio ; Duarte Leiva Gonzalo ; Egaña Respaldiza Andrés ; Eluchans Urenda Edmundo ; Encina Moriamez Francisco ; Enríquez-Ominami Gumucio Marco ; Espinoza Sandoval Fidel ; Farías Ponce Ramón ; García-Huidobro Sanfuentes Alejandro ; Girardi Briere Guido ; Godoy Ibáñez Joaquín ; Goic Borojevic Carolina ; González Torres Rodrigo ; Hales Dib Patricio ; Isasi Barbieri Marta ; Jiménez Fuentes Tucapel ; Latorre Carmona Juan Carlos ; Lobos Krause Juan ; Masferrer Pellizzari Juan ; Melero Abaroa Patricio ; Monckeberg Bruner Cristián ; Montes Cisternas Carlos ; Moreira Barros Iván ; Mulet Martínez Jaime ; Muñoz D'Albora Adriana ; Norambuena Farías Iván ; Núñez Lozano Marco Antonio ; Ojeda Uribe Sergio ; Olivares Zepeda Carlos ; Ortiz Novoa José Miguel ; Pacheco Rivas Clemira ; Palma Flores Osvaldo ; Quintana Leal Jaime ; Rojas Molina Manuel ; Rossi Ciocca Fulvio ; Rubilar Barahona Karla ; Saa Díaz María Antonieta ; Sabag Villalobos Jorge ; Salaberry Soto Felipe ; Sepúlveda Hermosilla Roberto ; Sepúlveda Orbenes Alejandra ; Sunico Galdames Raúl ; Tohá Morales Carolina ; Tuma Zedan Eugenio ; Ulloa Aguillón Jorge ; Uriarte Herrera Gonzalo ; Urrutia Bonilla Ignacio ; Valcarce Becerra Ximena ; Valenzuela Van Treek Esteban ; Venegas Rubio Samuel ; Verdugo Soto Germán ; Vidal Lázaro Ximena ; Von Mühlenbrock Zamora Gastón ; Walker Prieto Patricio ; Ward Edwards Felipe.

-Se abstuvo el diputado señor Bertolino Rendic Mario.

El señor BUSTOS (Presidente).-

En votación el artículo 2°.

-Efectuada la votación en forma económica, por el sistema electrónico, dio el siguiente resultado: por la afirmativa, 65 votos; por la negativa, 0 votos. Hubo 2 abstenciones.

El señor BUSTOS (Presidente).-

Aprobado.

-Votaron por la afirmativa los siguientes señores diputados:

Aedo Ormeño René ; Allende Bussi Isabel ; Alvarez Zenteno Rodrigo ; Ascencio Mansilla Gabriel ; Barros Montero Ramón ; Bauer Jouanne Eugenio ; Ceroni Fuentes Guillermo ; Chahuán Chahuán Francisco ; De Urresti Longton Alfonso ; Díaz Del Río Eduardo ; Díaz Díaz Marcelo ; Dittborn Cordua Julio ; Egaña Respaldiza Andrés ;

Discusión en Sala

Eluchans Urenda Edmundo ; Encina Moriamez Francisco ; Enríquez-Ominami Gumucio Marco ; Espinoza Sandoval Fidel ; Farías Ponce Ramón ; García-Huidobro Sanfuentes Alejandro ; Girardi Briere Guido ; Godoy Ibáñez Joaquín ; Goic Borojevic Carolina ; González Torres Rodrigo ; Hales Dib Patricio ; Isasi Barbieri Marta ; Jiménez Fuentes Tucapel ; Latorre Carmona Juan Carlos ; Lobos Krause Juan ; Masferrer Pellizzari Juan ; Melero Abaroa Patricio ; Monckeberg Bruner Cristián ; Montes Cisternas Carlos ; Moreira Barros Iván ; Mulet Martínez Jaime ; Muñoz DALbora Adriana ; Norambuena Farías Iván ; Núñez Lozano Marco Antonio ; Ojeda Uribe Sergio ; Olivares Zepeda Carlos ; Ortiz Novoa José Miguel ; Pacheco Rivas Clemira ; Paya Mira Darío ; Quintana Leal Jaime ; Rojas Molina Manuel ; Rossi Ciocca Fulvio ; Rubilar Barahona Karla ; Saa Díaz María Antonieta ; Sabag Villalobos Jorge ; Salaberry Soto Felipe ; Sepúlveda Hermosilla Roberto ; Sepúlveda Orbenes Alejandra ; Sunico Galdames Raúl ; Tohá Morales Carolina ; Tuma Zedan Eugenio ; Turre Figueroa Marisol ; Ulloa Aguillón Jorge ; Uriarte Herrera Gonzalo ; Urrutia Bonilla Ignacio ; Valcarce Becerra Ximena ; Valenzuela Van Treek Esteban ; Venegas Rubio Samuel ; Vidal Lázaro Ximena ; Von Mühlenbrock Zamora Gastón ; Walker Prieto Patricio ; Ward Edwards Felipe

-Se abstuvieron los diputados señores:

Bertolino Rendic Mario ; Verdugo Soto Germán.

El señor BUSTOS (Presidente).-

Despachado el proyecto.

1.7. Oficio de Cámara Origen a Cámara Revisora

Oficio de Ley a Cámara Revisora. Fecha 10 de abril, 2008. Oficio en Sesión 13. Legislatura 356.

VALPARAÍSO, 10 de abril de 2008

Oficio N° 7383

A S.E. EL PRESIDENTE DEL H. SENADO

Con motivo de la Moción, Informes y demás antecedentes que tengo a honra pasar a manos de V.E., la Cámara de Diputados ha tenido a bien prestar su aprobación al siguiente

PROYECTO DE LEY:

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

1. Modifícase el artículo 2°, 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".

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."

3. Modifícase el artículo 154, en la forma que se señala:

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;"

Oficio de Cámara Origen a Cámara Revisora

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."

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."

Artículo 2°.- Intercálase, en el artículo 9°, de la ley N°18.834, que contiene el Estatuto Administrativo, cuyo texto refundido, coordinado y sistematizado fue fijado en el decreto con fuerza de ley N° 29, de 2005, del Ministerio de Hacienda, el siguiente inciso segundo:

"En la valoración y retribución del trabajo deberá velarse por el cumplimiento del principio de igualdad entre el trabajo masculino y femenino por un servicio de igual valor."

Disposiciones transitorias

Artículo primero- Las denuncias sobre discriminación en materia de remuneraciones, se sustanciarán en conformidad al procedimiento establecido en el párrafo sexto del capítulo II del título primero del Libro V del Código del Trabajo, en tanto dichas normas entren en plena vigencia.

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

Dios guarde a V.E.

JUAN BUSTOS RAMÍREZ

Presidente de la Cámara de Diputados

ADRIAN ALVAREZ ALVAREZ

Prosecretario de la Cámara de Diputados

2. Segundo Trámite Constitucional: Senado

2.1. Primer Informe de Comisión de Trabajo

Senado. Fecha 08 de julio, 2008. Informe de Comisión de Trabajo en Sesión 35. Legislatura 356.

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 informaros respecto del proyecto de ley de la referencia, iniciado en 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 "simple".

Cabe destacar que este proyecto de ley fue discutido sólo en general, en virtud de lo dispuesto en el artículo 36 del Reglamento de la Corporación.

A la sesión en que se consideró esta iniciativa legal asistió, además de los miembros de la Comisión, la Honorable Senadora señora Evelyn Matthei Fonet. Asimismo, concurrieron la Ministra del Servicio Nacional de la Mujer, señora Laura Albornoz Pollmann, acompañada de los abogados del Departamento de Reformas Legales de dicha entidad, señora Carla Varas y señor Marco Rendón. Del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, asistió el asesor legislativo del Ministro, señor Francisco Del Río.

- - -

OBJETIVOS DEL PROYECTO

En lo fundamental, establecer expresamente el derecho a la igualdad de remuneraciones entre hombres y mujeres, ante servicios prestados de igual valor.

- - -

ANTECEDENTES

Para el debido estudio de este proyecto de ley, se han tenido en consideración, entre otros, los siguientes:

I. ANTECEDENTES JURÍDICOS

Primer Informe de Comisión de Trabajo

- El Código del Trabajo.
- 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.
- 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.
- 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.

II. ANTECEDENTES DE HECHO

La Moción que da origen a este proyecto de ley señala, entre sus fundamentos, los siguientes:

En primer término, manifiesta que el principio de igualdad de remuneraciones entre hombres y mujeres goza de una larga historia de reconocimiento jurídico a nivel supranacional. Este principio fue reconocido por primera vez en la Parte Octava del Tratado de Paz de Versalles, de fecha 28 de junio de 1919. Posteriormente, tuvo un especial reconocimiento en el Preámbulo del Tratado que constituyó la Organización Internacional del Trabajo, en el año 1940. En lo sucesivo, ha sido reiteradamente reconocido en una serie de pactos y convenciones internacionales, entre los que destacan, la Declaración Universal de los Derechos Humanos, de fecha 10 de diciembre de 1948; el Convenio N° 100 de la Organización Internacional del Trabajo, de fecha 29 de junio de 1951, y el Pacto de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, de fecha 19 de diciembre de 1966.

Agrega que, en el ámbito del derecho comunitario europeo, en tanto, el principio de igualdad de remuneraciones o de retribución tiene un reconocimiento expreso en el artículo 141 del Tratado Constitutivo de la Comunidad Europea (TCE), cuyo inciso primero establece que "Cada Estado miembro garantizará la aplicación del principio de igualdad de retribución entre trabajadores y trabajadoras para un mismo trabajo o para un trabajo de igual valor."

Sin embargo, advierte la Moción, numerosos estudios muestran la discriminación laboral que existe entre hombres y mujeres, y específicamente en materia de remuneraciones.

En efecto, explica, las cifras revelan que las mujeres perciben, en promedio, un 75,1% del ingreso de los hombres. Según la encuesta de remuneraciones y costos de la mano de obra del Instituto Nacional de Estadísticas (INE), al año 2001, la diferencia de remuneraciones entre hombres y mujeres alcanza al 31,1%, es decir, por cada \$ 1.000 que gana un hombre, una mujer gana \$ 689 por igual trabajo, lo que es a todas luces injustificado. La encuesta refleja, asimismo, que en algunos sectores de la economía, la relación de porcentaje de ingreso es menor, como ocurre en el comercio y los servicios de utilidad pública en que sólo llega a un 55,2% y 61,5%, respectivamente.

Primer Informe de Comisión de Trabajo

Agrega que, con respecto a la variable etárea, no existen estudios que permitan tener una visión global de la discriminación en las remuneraciones. No obstante, la investigación "Jornada de Trabajo en el Sector Comercio", realizada por el Departamento de Estudios de la Dirección del Trabajo, muestra que en el caso de los hombres el promedio de ingreso de los menores de 30 años es de \$ 187.051 y en los mayores de esa edad alcanza a \$ 271.503.

Añade que la tasa de participación femenina en el mundo laboral crece sostenidamente, pero persisten los problemas discriminatorios. La razón principal de la disparidad de ingresos estaría provocada por el inferior capital humano de la mujer y las trayectorias intermitentes de su carrera profesional, sin embargo, la disparidad de género en la educación se reduce y en muchos casos la escolaridad de mujeres supera la de los hombres.

En lo que respecta a Chile, la Moción señala que nuestro país presenta leves avances en políticas contra la discriminación en materia de remuneración de la mujer, según lo revela un informe de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), denominado "La hora de la igualdad en el trabajo".

De acuerdo a dicho informe, a nivel mundial, todos los países consignan adelantos en materias de ingresos de las mujeres comparados a los de los hombres. En América Latina, en tanto, los mayores avances tuvieron lugar en Paraguay, con un 19% de mejoramiento; Colombia, con un 14%; y, en niveles más modestos, figuran Chile, con un 5%, y Ecuador, con un 1%.

Sin embargo, acota, el mismo análisis entrega un minucioso detalle de la situación de discriminación que aún perdura, pese a que las mujeres representan cerca del 45% de los trabajadores del comercio y el 49% en el ámbito profesional y técnico.

En consideraciones de carácter global sobre las causas de esta situación, el informe de la OIT puntualiza que se estima como factor determinante de las desigualdades de remuneración por razón de sexo, la restricción o la prohibición legal que existe en algunos países de que la mujer trabaje en horas extraordinarias o con horario nocturno.

Otro factor está relacionado con la idea que la contratación de mujeres implica un costo alto. En estos costos, de acuerdo con el estudio, se incluyen las prestaciones de protección de la maternidad, el ausentismo supuestamente mayor de las mujeres, su menor disposición para trabajar horas extras, su compromiso e interés menores para con el trabajo y una movilidad más restringida en relación con la de los hombres.

Sin embargo, en una visión más allá de estos argumentos, el estudio indica que la discriminación de la mujer en el ámbito laboral pasa, asimismo, por una "falta general de comprensión de la diferencia entre los conceptos igual remuneración por trabajos iguales o similares, e igual remuneración por trabajos de igual valor".

Estos elementos constituyen factores negativos "que perpetúan de alguna forma la desigualdad en materia de remuneración". Incluso, según el documento, las tasas salariales y las escalas de sueldos desiguales, una vez establecidas, pueden aplicarse para desfavorecer los niveles de ingresos de las mujeres.

Primer Informe de Comisión de Trabajo

Por su parte, continúa la Moción, el Convenio

N° 111, de la Organización Internacional del Trabajo, sobre la discriminación en el empleo y ocupación, de fecha 25 de junio de 1958, ratificado por Chile con fecha 20 de septiembre de 1971, especifica la noción de discriminación en el desarrollo de un trabajo subordinado, señalando, en su artículo 1º, que ésta comprende: "a) cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación; b) cualquier otra distinción, exclusión o preferencia que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo u ocupación que podrá ser especificada por el Miembro interesado previa consulta con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores, cuando dichas organizaciones existan, y con otros organismos apropiados."

La Moción destaca la importancia de esta definición, pues en ella se aclara que, para estar comprendida dentro de los términos del referido Convenio, la discriminación debe tener la consecuencia de anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato. No se pretende tan sólo evitar la discriminación a fin de garantizar a todas las personas la posibilidad de obtener empleo, sino que también evitar las dificultades que pudieran afectar a los trabajadores para obtener un empleo mejor o ascender a otro de jerarquía superior. Se adopta, por lo tanto, como criterio, las consecuencias objetivas de las medidas discriminatorias, situación que permite afirmar que las discriminaciones indirectas y fenómenos tales como la segregación profesional, están dentro del ámbito de aplicación del Convenio.

Enseguida, los autores de la Moción se refieren a la consagración de la no discriminación laboral en el derecho chileno, haciendo mención a las respectivas normas constitucionales y legales que abordan la materia.

En lo que a la Constitución Política de la República se refiere, señala que, en términos generales, son tres las normas constitucionales que fijan el marco a partir del cual se estructura el derecho a la igualdad de trato y a la no discriminación en Chile.

En primer lugar, el artículo 1º de la Carta Fundamental, con el que comienza el capítulo de las Bases de la Institucionalidad, el cual dispone que: "Las personas nacen libres e iguales en dignidad y derechos.". La Moción enfatiza la importancia de esta norma, puesto que fija una línea conductora sobre la materia al establecer un concepto prescriptivo de la persona, como ser libre e igual. Además, el citado artículo 1º, en su inciso final, establece el deber del Estado de "promover la integración armónica de todos los sectores de la Nación y asegurar el derecho de las personas a participar con igualdad de oportunidades en la vida nacional."

En segundo lugar, la iniciativa legal cita el artículo 19, N° 2, del Texto Fundamental, el cual, dentro del capítulo referido a los Derechos y Deberes Constitucionales, y al tenor de su inciso primero, asegura a todas las personas "La igualdad ante la ley. En Chile no hay persona ni grupos privilegiados. En Chile no hay esclavos y el que pise su territorio queda libre. Hombres y mujeres son iguales ante la ley.". Asimismo, conforme a su inciso segundo, ni la ley ni autoridad alguna podrán establecer diferencias arbitrarias.

Primer Informe de Comisión de Trabajo

Ahora bien, advierten los autores del proyecto, debe tenerse en consideración que el principio de igualdad no precisa qué es lo que es igual, sino que va directamente al resultado, es decir, lo que es igual debe ser tratado igual, y, a contrario sensu, lo que no es igual puede ser tratado desigualmente. De este modo, el principio de igualdad ante la ley corresponde, junto con su sentido tradicional de generalidad de la ley, a una igualdad sustantivamente justa, esto es, que admite diferencias fundadas en motivos razonables o plausibles.

En tercer lugar, ya en el plano laboral, la Constitución reconoce expresamente el derecho a la no discriminación en su artículo 19, N° 16. Esta disposición asegura a todas las personas la libertad de trabajo y su protección. Garantiza, además, que toda persona tiene derecho a la libre contratación y a la libre elección del trabajo con una justa remuneración. Prohíbe, asimismo, cualquiera discriminación que no se base en la capacidad o idoneidad personal, sin perjuicio de que la ley pueda exigir la nacionalidad chilena o límites de edad para determinados casos.

Del tenor de este precepto, señalan los autores citando al profesor Costa, se pone de manifiesto la estrecha relación que existe entre la prohibición de discriminación y el derecho a la libertad de trabajo, pues esta prohibición aparece como una clara protección de aquella libertad.

Por otra parte, destacan que el inciso tercero del citado artículo 19, N° 16, particulariza en materia laboral el principio de igualdad contemplado en el artículo 19, N° 2º, de la misma Carta Fundamental. Citando a los profesores Lizama y Ugarte, los autores enfatizan que, pese a su ubicación en la geografía constitucional, dentro del numerando 16 del artículo 19, no cabe duda que esta disposición no es más que una manifestación particular del principio jurídico de igualdad del artículo 19, N° 2º, cuya incorporación en el citado número de la libertad de trabajo se explica más bien por la materia que, en rigor, por su contenido. De esta manera, el referido numeral 16 fija una regla fundamental, toda vez que le otorga rango constitucional al principio de no discriminación en materia laboral y, por lo tanto, todas las normas de nuestro sistema jurídico deben ajustarse a esta disposición, sin perjuicio que, además, considera a la discriminación laboral como un ilícito a nivel constitucional.

Asimismo, el artículo 19, N° 16, amplía el alcance de esta prohibición de discriminación, al extenderla no sólo a la ley y a las autoridades públicas, sino que también a los particulares, lo que es naturalmente propio de las relaciones jurídicas a que da lugar el trabajo subordinado.

De igual modo, los autores destacan que el constituyente ha entendido ampliamente el derecho a la no discriminación, lo que se manifiesta en la circunstancia de no haber introducido una enumeración o enunciación de criterios de diferenciación injustificados o arbitrarios, sino que, por el contrario, ha excluido, con bastante acierto, cualquier motivo o criterio que no se base en la capacidad o idoneidad personal, esto es, prohíbe cualquier criterio de diferenciación carente de fundamentación objetiva y razonable, sin perjuicio de que la ley pueda exigir, en determinados casos, la nacionalidad chilena o ciertos límites de edad. De esta manera, añaden, el constituyente nacional ha dado un paso adelante frente al método seguido por el Convenio N° 111 de la OIT y por otros instrumentos internacionales, en los que la prohibición de discriminación está estrechamente asociada a la enunciación explícita de criterios de diferenciación prohibidos, tales como la religión, el sexo o la raza.

Primer Informe de Comisión de Trabajo

Finalmente, recuerdan que nuestro país ratificó el Convenio N° 100 de la OIT, sobre igualdad de remuneración, de 1951, por lo que, considerando lo dispuesto por el artículo 5° de la Constitución Política de la República, y lo recién expuesto, no cabe duda sobre el reconocimiento y obligatoriedad de este principio y de la necesidad de concretar más profundamente en la práctica las obligaciones que la ratificación de este instrumento internacional conlleva.

En lo que respecta al Código del Trabajo, la Moción señala que el artículo 2° de dicho texto normativo -en su nueva redacción, tras sus últimas modificaciones-, concretiza la prohibición de discriminación en el trabajo consagrada en la Constitución Política y declara, en su inciso tercero, que son contrarios a los principios de las leyes laborales los actos de discriminación. Seguidamente, el inciso cuarto de la norma, define los actos de discriminación como aquellas "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."

Sin embargo, advierten los autores de la iniciativa legal, esta redacción no ha resuelto el problema descrito, así como tampoco ha solucionado las cifras que revelan la desigualdad. En razón de ello, estiman necesario efectuar un reconocimiento expreso de este derecho, el cual, si bien está consagrado en la legislación internacional y en la nacional en sus ámbitos constitucional y legal, se encuentra carente de garantías efectivas, concebidas como dispositivos jurídicos efectivos para corregir tal discriminación.

Esta situación, anota la Moción, genera claramente una desprotección, falta de tutela, o más bien, la impunidad del discriminador laboral por género. Añade que tenemos un derecho sin dispositivo jurídico de protección, y al decir de un antiguo jurista, "un derecho sin tutela es un hazmerreír jurídico".

Lo anterior, infringe el artículo 2° del Convenio N° 100 de la OIT, el cual dispone que: "1. Todo Miembro deberá, empleando medios adaptados a los métodos vigentes de fijación de tasas de remuneración, promover y, en la medida en que sea compatible con dichos métodos, garantizar la aplicación a todos los trabajadores del principio de igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor. 2. Este principio se deberá aplicar por medio de: a) la legislación nacional; b) cualquier sistema para la fijación de la remuneración, establecido o reconocido por la legislación; c) contratos colectivos celebrados entre empleadores y trabajadores; o d) la acción conjunta de estos diversos medios."

En razón de lo expuesto, los autores del proyecto consideran que debería estar consagrado expresamente el derecho de los trabajadores a una igual remuneración, sin distinción de sexo, reconociéndolo como derecho individual y colectivo, y sancionándolo con la multa residual del artículo 477 del Código del Trabajo. Asimismo, proponen establecer la obligación del empleador de informar acerca de los cargos y el número de personas que los desempeñan, a efectos de facilitar la prueba de las denuncias e infracciones.

- - -

DISCUSIÓN EN GENERAL

Al iniciarse el estudio del proyecto de ley, la señora Ministra del Servicio Nacional de la Mujer (SERNAM) explicó los fundamentos de la iniciativa y los principales aspectos de la misma.

Acompañó su exposición con dos documentos, los cuales fueron debidamente considerados por los miembros de la Comisión, y se contienen 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.

En primer término, señaló que esta iniciativa legal tuvo su origen en una moción parlamentaria, cuyo estudio, en primer trámite constitucional, se realizó en la Comisión de Familia de la Honorable Cámara de Diputados, recibiendo una amplia aprobación tanto en la Comisión como en la Sala de dicha Corporación.

Destacó que el proyecto introduce una modificación legal, tanto en el Código del Trabajo como en el Estatuto Administrativo, haciéndose cargo de una materia que ya con anterioridad fue contemplada por nuestro legislador. En efecto, precisó, el Código laboral del año 1931, en su artículo 35, hacía mención expresa a la brecha remuneracional existente entre hombres y mujeres por la ejecución del mismo tipo de trabajo. Es decir, recalcó, esta iniciativa legal recupera un antecedente que estaba considerado por nuestra normativa laboral pasada e intenta posicionarlo nuevamente en nuestra legislación.

Hizo presente que, tanto a nivel nacional como internacional, se han realizado diversos estudios que demuestran la diferencia salarial existente entre hombres y mujeres. Enseguida, mencionó algunos de ellos.

En Chile, por ejemplo, un estudio efectuado por el Instituto Nacional de Estadísticas (INE) junto al SERNAM el año 2001, revela que las mujeres perciben remuneraciones que, en promedio, son un 31,1% menores a las de los hombres, por el mismo tipo de trabajo, lo cual significa que, por cada \$ 1.000 que gana un hombre, una mujer recibe \$ 689.

Por su parte, la encuesta CASEN del año 2006 muestra que las mujeres reciben, en promedio, un 76,1% de los ingresos masculinos.

Asimismo, añadió, se ha constatado que esta diferencia salarial aumenta a medida que las mujeres cuentan con un mayor nivel de formación educacional, pudiendo alcanzar al 56% en el caso de mujeres con grado académico de magíster o doctora.

La situación descrita, recalcó, no sólo afecta a nuestro país, sino que también se replica a nivel latinoamericano, según lo constatan los estudios realizados por la Organización Internacional del Trabajo.

Por otra parte, un estudio elaborado en conjunto por el Banco Mundial, el Banco Interamericano de Desarrollo y el SERNAM, estima que la eliminación de la brecha de ingresos en razón de género en Chile, podría implicar una reducción de la extrema pobreza en 8 puntos porcentuales y un aumento del 2% en el ingreso per cápita

Primer Informe de Comisión de Trabajo

promedio. De esta suerte, enfatizó, la discriminación salarial consiste en una práctica que afecta no sólo a la operación de las empresas sino que también al desarrollo económico del país.

Expresó que estos datos resultan particularmente importantes a la hora de juzgar, no sólo por razones de carácter ideológico, la necesaria igualdad remuneracional que debería existir por el mismo tipo de trabajo entre hombres y mujeres. Se manifiesta así la pertinencia de hacer una modificación legal que, sin duda, tendrá repercusiones no sólo a nivel sectorial, sino que también en el crecimiento de la economía nacional.

Subrayó que Chile ha suscrito y ratificado diversos tratados internacionales que se ocupan de la equiparación salarial entre hombres y mujeres. Entre ellos, mencionó los Convenios Nos 100 y 111 de la Organización Internacional del Trabajo y la Convención para la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW). Respecto de esta última recordó que, en agosto de 2006, el Comité de Expertas de Naciones Unidas hizo presente que Chile aún no erradicaba la brecha remuneracional existente entre hombres y mujeres.

Puso especial énfasis en señalar que la eliminación de esta diferencia salarial entre el trabajo femenino y el masculino, ha sido una de las materias que el actual Gobierno abordó desde sus inicios, contemplándola entre las 36 medidas anunciadas para los primeros cien días de gobierno. Para ello, se dispuso la aplicación de un Código de Buenas Prácticas Laborales, el cual abordaba siete aspectos de discriminación en el contexto laboral, entre los cuales se encontraba precisamente la desigualdad salarial en razón de género. Acotó que, en consecuencia, la tarea de erradicar dicha discriminación no ha terminado y debe continuar avanzando.

En esa misma línea, añadió, se está ejecutando un programa denominado "Iguala", en virtud del cual, 43 empresas que han adherido al mismo, han suscrito un convenio con el SERNAM comprometiéndose a cumplir en un plazo de 2 años ciertas medidas de equidad laboral entre hombres y mujeres. Destacó que la Confederación de la Producción y del Comercio (CPC), así como empresas estatales y del sector privado, tanto grandes y pequeñas, se encuentran participando en este programa.

Por esta vía, enfatizó, mediante la aplicación de incentivos concretos a las empresas, junto a las modificaciones legales pertinentes, se pretende igualar las condiciones del entorno laboral entre hombres y mujeres. Indicó que esta experiencia ya se ha registrado en otros países, como Australia, con 400 empresas, Alemania, con 800 empresas, y el País Vasco, el cual ha aplicado un modelo ejemplar en este ámbito. En América Latina, en tanto, se está trabajando a este respecto en México, Brasil y Uruguay, donde se aplican modelos similares para introducir mecanismos de igualdad remuneracional entre hombres y mujeres al interior del mundo privado.

Finalmente, la señora Ministra del SERNAM anunció los principales contenidos del proyecto de ley. Señaló que se incorpora en nuestra legislación -tanto en el Código del Trabajo como en el Estatuto Administrativo- el principio de igual remuneración por un trabajo de igual valor; asimismo, se impone al empleador la obligación de velar por el cumplimiento de este principio; por otra parte, respecto de las empresas de más de 50 trabajadores, se establece la obligación de llevar un registro en el que se describan los cargos o funciones; además, se dispone que el Reglamento Interno de la empresa deberá consignar los respectivos procedimientos de reclamo, y, finalmente, se

Primer Informe de Comisión de Trabajo

establece un mecanismo de incentivo consistente en la rebaja de las multas en el caso que la empresa ejecute prácticas igualitarias.

A continuación, la abogada del Departamento de Reformas Legales del Servicio Nacional de la Mujer detalló los contenidos de la iniciativa legal en informe.

Al respecto, hizo presente que se ha constatado el contexto de discriminación y de escasa valoración en el que está inserta la mujer en el mercado del trabajo, atendido que sus remuneraciones no son iguales a las de los hombres, por una labor similar. Frente a ello, la presente iniciativa propone una serie de modificaciones legales tendientes a la equiparación salarial.

En primer lugar, se incorpora al Código del Trabajo el principio de igualdad de remuneraciones por trabajo de igual valor. Para ello, se modifica el artículo 2° del Código laboral, toda vez que es la norma referida a los actos de discriminación, agregando que también son tales las diferencias en las remuneraciones en trabajos de igual valor basadas en criterios distintos de las características y naturaleza del trabajo que se realiza.

Asimismo, como criterios legítimos de diferenciación, se incorporan la capacidad e idoneidad, en armonía con el mandato constitucional contenido en el artículo 19, N° 16, de nuestra Carta Fundamental, que contempla tales elementos de distinción.

El objetivo de estas modificaciones, recalcó, es eliminar toda discriminación en razón de género en la determinación de las remuneraciones.

En segundo término, agregó, se establece la obligación del empleador de velar por el cumplimiento del principio de igualdad de remuneraciones entre el trabajo masculino y el femenino, por un servicio de igual valor.

En tercer lugar, respecto de las empresas que cuenten con más de 50 trabajadores, se dispone la obligación de llevar un registro donde se consignen: los cargos o funciones que se ejecutan al interior de la empresa, sus características técnicas esenciales, una descripción general de los mismos, y las condiciones o habilidades profesionales requeridas para ejecutarlos.

En un cuarto orden de ideas, las empresas obligadas a elaborar un Reglamento Interno -esto es, las empresas con más de 10 trabajadores-, deberán precisar en el mismo el procedimiento a seguir respecto de los reclamos que se susciten en esta materia. Tales reclamos, en todo caso, deberán presentarse por escrito, y responderse en un plazo de 30 días.

En quinto lugar, se establece un mecanismo de incentivo para aquellas empresas que no presenten diferencias arbitrarias en su estructura de remuneraciones, ante trabajos o servicios de igual valor. Al efecto, se contempla una rebaja del 10% de las multas que se les impongan, siempre que éstas no deriven de prácticas antisindicales o de vulneración de derechos fundamentales.

Primer Informe de Comisión de Trabajo

Finalmente, se incorpora al Estatuto Administrativo el principio de igualdad entre el trabajo masculino y el femenino por un servicio de igual valor, para los efectos de su valoración y retribución.

Enseguida, la Comisión dio lugar a una ronda de consultas y observaciones, las que se consignan a continuación.

El Honorable Senador señor Pizarro consultó qué se entiende por trabajos o servicios de igual valor. Señaló que, en su opinión, la definición de dicho concepto resulta ser esencial en este proyecto de ley, sobre todo si se considera que es un concepto que puede ser entendido de diversas maneras, lo cual, al parecer, sería uno de los motivos de las mayores dificultades prácticas que hoy día se suscitan en esta materia.

La abogada del Departamento de Reformas Legales del SERNAM explicó que el concepto de trabajo de igual valor proviene del Convenio N° 100, de la Organización Internacional del Trabajo, sobre igualdad de las remuneraciones, y constituye un gran avance porque, en un principio, se hablaba de igual remuneración por un trabajo igual, lo cual resultaba muy restringido para estos efectos. Por tal motivo, añadió, la OIT amplió este concepto y pasó a referirse al trabajo de igual valor, disponiendo que, para su determinación, debe efectuarse un análisis de los puestos de trabajo y aquellos que reporten un mismo valor hacia la cadena productiva de la empresa, deben recibir una misma remuneración. Es decir, ya no se consideraría que los trabajos sean similares, sino que representen un mismo valor para la empresa. Para ello, la OIT desarrolló sendos sistemas de evaluación de los puestos de trabajo, de carácter analítico, que tienen por objeto descomponer los diferentes contenidos de éstos, para, finalmente, asignarles un determinado valor. Conforme a ello, los puestos de trabajo que resulten con un mismo valor, deberían contemplar una misma remuneración para su retribución. En dicho análisis, añadió, se consideran un conjunto de factores objetivos, entre los cuales están la responsabilidad que está asociada al cargo, las condiciones de trabajo, el esfuerzo que implica, y las capacidades técnicas que requiere.

Ahora bien, apuntó, la aplicación de estos sistemas de evaluación de los puestos de trabajo, queda totalmente entregada a las empresas, para que sean ellas, de acuerdo a sus propias estructuras y características, las encargadas de analizar las formas más adecuadas para determinar qué trabajos o servicios, siendo de igual valor, deberían recibir una misma remuneración.

Indicó que en la legislación comparada ya hay ejemplos de la consagración del concepto de trabajo de igual valor, y citó el caso de Canadá, donde éste ha sido aplicado con éxito, entregando a las empresas la elaboración y ejecución de los sistemas de evaluación de los puestos de trabajo, en base a los criterios de responsabilidad, condiciones de trabajo, esfuerzo y capacidades técnicas, para los efectos de determinar qué servicios, valorados por igual, deben recibir una misma remuneración.

El Honorable Senador señor Muñoz Aburto manifestó que este proyecto de ley es un gran aporte para resolver la discriminación remuneracional que efectivamente existe en nuestro país entre hombres y mujeres, y que es conocida de todos. Sin embargo, coincidió en que sería necesario esclarecer lo que se entiende por trabajo de igual valor. Para ejemplificarlo, añadió, podría considerarse el desempeño de dos ingenieros comerciales -hombre y mujer, respectivamente-, ambos a cargo del departamento de

Primer Informe de Comisión de Trabajo

comercio exterior de una empresa, donde, sin embargo, ella perciba una remuneración menor que él. Consultó si ese sería el tipo de discriminación que se pretende remediar.

La abogada del Departamento de Reformas Legales del SERNAM respondió que efectivamente la situación descrita corresponde a un caso de discriminación salarial por razones de género. En efecto, acotó, se trata de cargos similares, ejecutados por un hombre y una mujer, ambos ingenieros, que cumplen las mismas funciones y que desempeñan un trabajo de igual valor de acuerdo a la estructura organizacional de la empresa, no obstante, el trabajo de ella es valorado en forma distinta al de él. Apuntó que, peor aún, según lo demuestran los estudios, la brecha es mayor mientras más alto es el nivel educacional exigido para el respectivo puesto de trabajo, tal como sucedería en el caso ilustrado.

El Honorable Senador señor Pizarro preguntó si la comparación de los servicios debe analizarse, para estos efectos, al interior de la empresa o respecto del mercado en general.

La abogada del Departamento de Reformas Legales del SERNAM respondió que el análisis procede sólo respecto de la propia empresa.

Por su parte, la Honorable Senadora señora Matthei señaló que es un hecho que existen sendas diferencias entre hombres y mujeres en el ámbito laboral, y que éstas se materializan de diversas maneras, no sólo a nivel remuneracional, sino que también, por ejemplo, en materia de ascensos, entre otras manifestaciones.

Sin embargo, advirtió, ello deriva de un problema de carácter cultural y, como tal, no será resuelto en tanto se sigan atacando sólo sus síntomas en lugar de enfrentar directamente sus causas. Siendo así, enfatizó, los proyectos de ley como el que aquí se analiza, aun cuando están muy bien inspirados, en los hechos, no producen efecto alguno porque el cambio no se genera a nivel socio-cultural. Es por ello que, tras estas iniciativas legales, rápidamente surgen las más variadas alternativas para eludir sus normas. Para ejemplificarlo, indicó que el proyecto en estudio contempla la obligación de llevar un registro de los cargos que se desempeñan al interior de la empresa; pues bien, acotó, bastaría con efectuar una descripción distinta de las respectivas funciones que cumplen hombres y mujeres y ello justificaría la diferencia salarial entre unos y otras. Asimismo, la distinción podría surgir del mecanismo de los ascensos, mediante la designación de un hombre en una jefatura y de una mujer como su subordinada, aun cuando ambos desempeñen, en la práctica, una misma labor; dado que él la ejecuta en calidad de jefe y ella no, nuevamente queda justificada la correlativa diferencia económica.

Ante tales circunstancias, recalcó, más efectivo que las reformas legales, sería aplicar programas que permitan educar a las personas en estas materias, trabajando en conjunto, por ejemplo, con la Sociedad de Fomento Fabril (SOFOFA) o la Confederación de la Producción y del Comercio (CPC), generando cambios culturales profundos en aras de la valoración del trabajo femenino. Con ello, el principio de igualdad remuneracional se incorporaría no sólo a nivel empresarial, sino que sería un concepto socialmente entendido y aceptado, tras lo cual las propias mujeres no permitirían una sub-valoración de su aporte laboral.

Primer Informe de Comisión de Trabajo

Por tanto, concluyó, en su opinión este proyecto de ley, sin perjuicio de que permite abrir un debate necesario, sólo aborda el problema denunciado, pero no lo resuelve. De hecho, acotó, está dirigido a la mediana y gran empresa, en circunstancias que las mujeres se desempeñan principalmente en las empresas más pequeñas.

La abogada del Departamento de Reformas Legales del SERNAM apuntó que el principio de igualdad de remuneraciones es válido respecto de todas las empresas, cualquiera sea su tamaño o magnitud, y que es sólo la obligación de registro de cargos la que está concebida exclusivamente respecto de la mediana y gran empresa, la cual, en todo caso, representa un 20% de nuestro mercado laboral.

El Honorable Senador señor Pizarro consultó a qué obedece la delimitación en 50 trabajadores para los efectos de imponer la obligación de llevar el señalado registro de cargos y funciones.

La abogada del Departamento de Reformas Legales del SERNAM explicó que, sobre los 50 trabajadores, una empresa es calificada como mediana. Añadió que la exclusión de la micro y pequeña empresa de esta obligación de registro responde a la idea de no generar respecto de éstas una carga excesiva que afecte su operatividad. Sin embargo, reiteró, sólo se las exime de esta obligación de describir sus cargos en un registro, no así del deber de acatar el principio general de igualdad remuneracional, el cual se aplica a todo tipo de empresa, micro, pequeña, mediana y grande, sean estatales o privadas.

Por su parte, la señora Ministra del SERNAM manifestó que, efectivamente, las reformas legales no son el único medio para generar los cambios socio-culturales necesarios. Estas medidas, agregó, normalmente van acompañadas de otras herramientas que conforman las políticas públicas orientadas al objetivo trazado. Ejemplificó con el caso de la Ley de Violencia Intrafamiliar, cuya aplicación se ha complementado con programas de ayuda destinados a ofrecer una solución integral a las mujeres que viven la violencia al interior de sus hogares.

Lo propio acontece respecto del tema que nos ocupa, toda vez que las modificaciones propuestas se acompañan de los programas que se están implementando desde hace dos años con 43 empresas en todo el país. Asimismo, se han desarrollado campañas de sensibilización difundidas por los medios de comunicación social, y también se ha trabajado en orden a posicionar el tema entre las propias mujeres. Todo ello, en su conjunto, es lo que produce el cambio esperado.

Sin perjuicio de lo anterior, enfatizó, es muy importante que por intermedio de la ley se den señales claras en torno a lo que se espera de la sociedad respecto de ciertos principios generales, cuyo respeto debe ser un objetivo ineludible. Entre tales principios, está el de igualdad de remuneraciones entre hombres y mujeres. Ello adquiere especial relevancia, precisamente si se considera que la carga cultural es muy fuerte, tanto como para generar una serie de prejuicios que, durante mucho tiempo, han atentado contra la valoración del trabajo de la mujer. Tal es, por ejemplo, la errada percepción que se tiene acerca del costo asociado al trabajo femenino, el cual se estima muy alto a pesar de que los estudios demuestran que los costos no remuneracionales de la mujer no exceden al 0,2% de los costos vinculados al trabajo del hombre. Este tipo de prejuicios, que existen tanto en el sector privado como en el

Primer Informe de Comisión de Trabajo

público, distorsionan el verdadero significado del aporte del trabajo femenino en relación al aporte del trabajo masculino.

El Honorable Senador señor Allamand indicó que, sin perjuicio de compartir el principio básico de igualdad que inspira al proyecto, dejaría constancia de su preocupación respecto de dos aspectos fundamentales.

Por una parte, precisó, no es menor introducir en el Código del Trabajo un concepto, como es el de trabajo de igual valor, con tal grado de indefinición. Señaló que el principio general es el de igualdad de las remuneraciones entre hombres y mujeres, pero dicho principio se sustenta en la noción de trabajo de igual valor, la cual, hasta ahora, no aparece ni someramente definida. Recalcó que, para introducir a un cuerpo normativo un concepto actualmente inexistente en el mismo, debe haber una elaboración legislativa más acata que permita precisar dicho concepto, máxime cuando se trata de un elemento fundante del principio general que se quiere consagrar.

Por la otra parte, expresó su inquietud por la obligación que se contempla para las empresas de más de 50 trabajadores de llevar un registro de los cargos y funciones, con la descripción de sus características técnicas esenciales. Al respecto, señaló que en la actualidad las empresas tienen un movimiento de tal envergadura, que constantemente están modificando las tareas que cumplen sus empleados, porque la operatividad de la compañía así lo exige. Sin embargo, añadió, se impondría a todas las empresas medianas y grandes, la obligación de actualizar permanentemente la descripción de sus puestos de trabajo, a pesar de la velocidad con que éstas actúan, debiendo ajustar -por ejemplo, de una temporada a otra-, toda su estructura organizacional, las funciones a cumplir, las responsabilidades asociadas, etcétera.

Finalmente, Su Señoría consultó al Ejecutivo si se ha considerado este aspecto de orden práctico que se plantea tras el establecimiento de la mencionada obligación de registro de cargos.

El Honorable Senador señor Muñoz Aburto valoró el amplio debate que se ha suscitado a propósito del estudio de este proyecto de ley. Al respecto, advirtió que nuestro Código del Trabajo, en su artículo 41, contempla una definición de las remuneraciones, la cual sin duda se verá afectada si se incorpora el principio de igualdad salarial por un trabajo de igual valor. Ello implica, acotó, que sería necesario precisar qué se entiende por tal igualdad remuneracional, toda vez que se trata de un concepto nuevo, inexistente hasta ahora, complementario de la actual definición legal y que, como tal, debe ser compatible con aquélla.

El Honorable Senador señor Pizarro expresó que, si bien comparte el objetivo trazado por la iniciativa legal, el punto es cómo aplicar la igualdad a la que se aspira con un sentido realista, de modo que efectivamente estas normas conduzcan hacia una mayor justicia en las remuneraciones que perciben las mujeres de acuerdo a las funciones que éstas cumplen. Para ello, reiteró, es fundamental definir el trabajo de igual valor, ya que ése sería el punto de partida.

No obstante, agregó, existen otros aspectos del proyecto que también motivan su preocupación. Así por ejemplo, precisó, no concuerda con que la iniciativa se oriente sólo hacia la mediana y gran empresa en lo que respecta a la obligación de registro de cargos, toda vez que los mayores problemas de orden práctico probablemente surgen

Primer Informe de Comisión de Trabajo

al interior de la empresa pequeña, donde las funciones a cumplir pueden ser más difusas o donde los trabajadores realizan diversas labores simultáneamente. Sin embargo, siendo ello una posible fuente de conflicto, no se considera en el proyecto y se le excluye del mandato legal.

En otro orden de ideas, añadió, nada se dice en el proyecto respecto a qué sucederá con las denominadas remuneraciones variables, que constituyen un usual mecanismo de incentivo a la productividad, por ejemplo, mediante el pago de comisiones por ventas. Éstas, sostuvo, de algún modo se verán afectadas por esta normativa, la que, sin embargo, no hace ninguna referencia a ellas.

Por otra parte, continuó, en el caso de empresas que son pequeñas en términos de facturación pero que ocupan a mucha gente, efectivamente la obligación de registro de cargos podría incidir negativamente en ellas atendido el veloz movimiento al que están sujetas. Asimismo, añadió, no hay que olvidar que, de acuerdo a las nuevas modalidades de la relación laboral, hay pequeñas empresas que se dedican a prestar servicios a otras empresas más grandes, por ejemplo mediante el mecanismo de la tercerización, entre otros. Pues bien, explicó, en tales casos, donde hay personal que cumple funciones similares tanto al interior de la empresa como en la entidad externa contratada, claramente habrá una diferenciación de las tareas y, por tanto, agregar una nueva exigencia a estas empresas pequeñas podría, a la postre, ser una dificultad en lugar de una contribución.

Tras ello, subrayó, más que promover y facilitar el desarrollo equitativo de las relaciones laborales, se podría estar generando una grave limitante que finalmente impida el acceso de las mujeres al mercado del trabajo, y el peor efecto que se podría producir es que se inhiba la contratación de la mujer a fin de evitar todas las dificultades de índole práctico que de ello se puedan derivar. Siendo así, acotó, el remedio podría resultar peor que la enfermedad, ya que en vez de hacer justicia con el trabajo femenino, se termine, a la postre, dejando a más mujeres derechamente sin trabajo.

El Honorable Senador señor Letelier enfatizó que el objetivo último es alcanzar una sociedad sin discriminación, en circunstancias que en la actualidad sí la hay. Para graficarlo, señaló que no es su deseo ver a sus propias hijas discriminadas laboralmente, recibiendo una remuneración menor a la que perciben los hombres por la ejecución de un mismo trabajo. Para evitar eso, subrayó, se necesita una estructura legal que lo impida. Por consiguiente, añadió, comparte el propósito hacia el cual se orienta el proyecto de ley.

Sin embargo, advirtió, tiene ciertas aprensiones respecto a algunos de los contenidos específicos de la iniciativa. Así por ejemplo, no concuerda con establecer un límite para definir la procedencia de algunas de las obligaciones que impone el proyecto. Esa delimitación, fijada en el número de 50 personas, no le parece atinente toda vez que podría significar que la discriminación, siendo prohibida, sea finalmente aceptada respecto de algunas empresas. Señaló no ver razón alguna que justifique tal diferenciación, insistiendo en que el principio general y vinculante para todos es que, ante una misma función, debe pagarse la misma remuneración, sin importar el número de trabajadores que se desempeña en la empresa. Lo esencial es que, en una sociedad marcadamente patriarcal, la discriminación se erradique en cualquiera de sus formas y se evite toda posibilidad de incurrir en ella.

Primer Informe de Comisión de Trabajo

Asimismo, expresó su inquietud en torno al concepto de función y, específicamente, a qué se entiende por una misma función, toda vez que la discriminación se verifica en la medida que, cumpliendo una misma labor, hombres y mujeres son remunerados en forma distinta, pagando menos a estas últimas. Citó como ejemplo el caso del trabajo de empaquetamiento que se realiza en el sector agrícola, donde las mujeres, por sus habilidades, se desempeñan mejor que los hombres y, por tanto, efectúan un trabajo de mayor valor que el de los hombres. Sin embargo, no son mejor remuneradas que sus pares masculinos.

Por otra parte, indicó no preocuparle mayormente el tema del registro de cargos y funciones, con la consiguiente descripción de los mismos, por cuanto en cada contrato de trabajo debe especificarse el servicio que prestará el trabajador y, por tanto, ahí queda definida la función que éste cumplirá al interior de la empresa. Se trata de una cláusula obligatoria del contrato de trabajo y, como tal, delimita la relación laboral. De este modo, a su juicio, la obligación de describir los cargos no sería un obstáculo para los objetivos del proyecto.

El Honorable Senador señor Pérez Varela manifestó que, un principio general reconocido por todos, es el de la no discriminación, particularmente por razones de género en materia de remuneraciones. En ello, acotó, no hay discusión, pues las opiniones son coincidentes. Sin embargo, este es un tema que debe ser analizado con especial cuidado, toda vez que un tratamiento inadecuado del mismo podría producir lamentables efectos no deseados que, lejos de resolver el problema, sólo contribuyan a agravarlo. Añadió que, si bien es deseable que las mujeres no sean discriminadas remuneracionalmente en relación a los hombres por trabajos de igual valor, no es menos cierto que una normativa inapropiada podría significar establecer para éstas una peligrosa barrera de entrada al mercado laboral, con lo cual la iniciativa derivaría en un perjuicio más que en un beneficio.

En ese sentido, indicó, resulta pertinente aplicar mecanismos de incentivos a fin de generar los cambios sociales esperados. Efectivamente se trata de un problema cultural, profundamente arraigado y, por tanto, sería importante estructurar un sistema de incentivos que fomente la adopción del principio básico de equidad remuneracional. De hecho, agregó, aunque todavía no existe una norma expresa, el SERNAM, desde hace un par de años, en conjunto con algunas empresas y organizaciones empresariales en todo el país, se encuentra ejecutando un programa orientado a incorporar la equidad salarial en el mundo laboral. Sería atinente, acotó, conocer los resultados de dicho programa.

Por último, añadió, también sería interesante tener a la vista los resultados que en este ámbito se han obtenido en otros países donde se han aplicado sistemas de igualación de remuneraciones entre hombres y mujeres. Recordó que en derecho comparado existen múltiples ejemplos de adopción de medidas para eliminar la discriminación salarial por razones de género y, por tanto, sería ilustrativo conocer cuál ha sido el resultado de esas experiencias a nivel mundial.

La Honorable Senadora señora Matthei consultó qué sucederá, tras la vigencia de esta iniciativa legal, en el evento que efectivamente se incurra en discriminación remuneracional entre hombres y mujeres. Preguntó quién decidirá si hubo o no discriminación en el caso específico, o si los trabajos eran o no de igual valor. Asimismo, qué sanciones se aplicarán y cómo se apelará contra las mismas.

Primer Informe de Comisión de Trabajo

Expresó que los proyectos de ley como el que aquí se trata, resultan especialmente importantes por dos razones. Por un lado, porque efectivamente la discriminación laboral contra la mujer existe y reviste múltiples manifestaciones. Por el otro, porque muchas veces las alternativas ofrecidas, lejos de solucionar el problema, sólo lo agravan provocando efectos no deseados que, a la postre, hacen que el remedio sea peor que la enfermedad. Enfatizó que ese es el riesgo que corre esta normativa tal como está planteada. Para graficarlo, señaló que la iniciativa no contempla definición alguna del concepto de trabajo de igual valor, lo cual es fundamental para dilucidar el verdadero sentido y alcance de la ley. Ello, apuntó, debería quedar esclarecido incluso antes de la aprobación en general del proyecto, toda vez que sólo así se podrían dimensionar sus reales efectos. Insistió en que estas iniciativas, tal como acontece con aquéllas que prolongan el permiso maternal o que hacen más severas las exigencias en torno a las salas cunas, siempre terminan perjudicando a las mujeres, porque en definitiva les limitan sus posibilidades de acceso al mundo del trabajo, dado que, inevitablemente, se inhibe su contratación laboral. Acotó que, lamentablemente, así está demostrado.

Señaló que, sin lugar a dudas, la no discriminación en un objetivo loable y al que todos aspiran, pero, la iniciativa propuesta para alcanzarlo, en su opinión, ofrece más riesgos e intranquilidad que seguridad y sosiego.

La abogada del Departamento de Reformas Legales del SERNAM se refirió a las diversas inquietudes precedentemente manifestadas.

En primer término, en relación a qué sucederá en el caso de que se incurra en discriminación salarial en razón de género, explicó que este proyecto de ley debe analizarse a la luz de su inserción en el Código del Trabajo y en la nueva justicia laboral que éste contempla. En ese contexto, agregó, toda infracción a estas normas dará lugar a un procedimiento tutelar de los derechos fundamentales, lo cual constituye toda una innovación en nuestra legislación laboral. La acción de tutela resguarda el respeto de los derechos fundamentales del trabajador, entre los cuales se encuentra, precisamente, el de la no discriminación. En consecuencia, en el nuevo procedimiento laboral se contempla un mecanismo de protección de estos derechos y al alero del mismo quedarán sujetos los casos de discriminación de que aquí se trata.

En segundo lugar, respecto de la definición del concepto de trabajo de igual valor, señaló que, por lo general, las normas legales no detallan pormenorizadamente los elementos o el contenido concreto de los principios generales que ellas consagran. Lo anterior, explicó, porque las definiciones acotadas siempre conllevan el riesgo de que sólo comprendan y alcancen a los casos específicos que figuran mencionados en la ley, excluyendo a otros tantos que, sin tener una referencia expresa, también podrían quedar comprendidos bajo sus normas. Recordó que, de acuerdo a la iniciativa legal en estudio, la determinación de los trabajos de igual valor quedará entregada a las mismas empresas y, por tanto, serán éstas las que, conforme a sus propias estructuras organizacionales, definirán cuáles puestos de trabajo son de igual valor y, en consecuencia, deberán tener asignada una misma remuneración.

En relación a la eventual incidencia del concepto de remuneración de igual valor en la definición de remuneraciones que actualmente contempla el Código del Trabajo, aclaró que tal ingerencia, en verdad, no se produciría toda vez que se trata de nociones distintas que no se entrecruzan. Un tema es que ante trabajos de igual valor proceda

Primer Informe de Comisión de Trabajo

pagar una misma remuneración, como principio, y otro tema distinto es la remuneración propiamente tal, la cual no se ve distorsionada por una exigencia de equidad.

En cuanto a la inquietud planteada en torno a las remuneraciones variables, particularmente las comisiones, explicó que ellas tampoco resultan afectadas por la consagración del principio de igualdad remuneracional. Muy por el contrario, agregó, el principio abarca a la remuneración en su conjunto, comprendiendo tanto sus elementos fijos como variables y, por consiguiente, resguarda que los trabajadores, sean hombres o mujeres, tengan acceso igualitario a los incentivos a la productividad. Estos estímulos podrán continuar estableciéndose, pero deberán ofrecerse a hombres y mujeres por igual, siempre que desempeñen un trabajo de igual valor.

Finalmente, reiteró que la prohibición de discriminar remuneracionalmente a las mujeres se establece respecto de todas las empresas, con independencia de su tamaño, de sus características o del sector al que pertenecen. Las empresas de menos de 50 trabajadores, en tanto, sólo son eximidas de la obligación de llevar un registro de cargos y funciones. Dicha obligación se impone a las empresas medianas y grandes, respecto de las cuales se incorpora como un mecanismo de autorregulación de las mismas. El respeto de los derechos fundamentales del trabajador, entre los cuales se encuentra la no discriminación, es un deber de todo empleador, sin excepción alguna.

El Honorable Senador señor Pizarro insistió en que una tarea fundamental es definir el concepto de trabajo de igual valor. De ello derivan las principales consecuencias del proyecto de ley y delimita su verdadero sentido y alcance en aras de erradicar la discriminación salarial entre hombres y mujeres. Para tales efectos, sugirió, podrían aplicarse los criterios elaborados por la Organización Internacional del Trabajo, procurando adaptarlos a nuestra realidad laboral.

Sin embargo, advirtió, esa es una tarea compleja que requiere de especial cuidado atendida la multiplicidad de situaciones que en la práctica se pueden verificar. Por ejemplo, explicó, podría darse el caso de que en una empresa existan dos puestos de trabajo diferentes entre sí -como sucedería entre una gerencia comercial y una gerencia de operaciones-, y que, sin embargo, ambos cargos, siendo distintos, tengan el mismo valor para esa empresa en razón de la importancia que ellos revisten para el funcionamiento y productividad de la misma. Es decir, ambos cargos son claves al interior de la empresa y, aunque son diferentes, ésta los valora por igual. En tal caso, dos trabajos calificados por la propia empresa como de igual valor, no reciben, en los hechos, la misma remuneración, sin que de ello pueda entenderse que existe discriminación. Entonces, acotó, este tipo de situaciones podrían dificultar la aplicación del principio de no discriminación, particularmente cuando las empresas tengan asignadas remuneraciones desiguales para cargos que sí son igualmente importantes para ellas. De allí que, advirtió, la definición de trabajo de igual valor es más compleja de lo que parece y una errada conceptualización del mismo podría incidir negativamente en la contratación laboral femenina. En efecto, concluyó, el problema de la discriminación podría derivar en la inhibición de dicha contratación.

El Honorable Senador señor Letelier reiteró que la discriminación laboral hacia la mujer es una de las tantas manifestaciones que son propias de una sociedad machista, tal como lo es también, por ejemplo, la responsabilidad atribuida a la mujer por la maternidad.

Primer Informe de Comisión de Trabajo

Añadió que si el temor es que este proyecto de ley, al establecer parámetros de igualdad, finalmente atente contra la contratación laboral de la mujer, ello sólo evidenciaría que los empleadores contratan a las mujeres porque son menos costosas que los hombres y no por sus capacidades y habilidades.

Sostuvo que el tema esencial, del cual no es posible apartarse, es eliminar todo sesgo de discriminación, resguardando la igualdad salarial mediante el establecimiento de un principio básico conforme al cual por una misma función, exista una misma remuneración.

Señaló comprender las aprensiones manifestadas en torno a la noción de trabajo de igual valor, a raíz de las cuales sugirió que durante la discusión en particular del proyecto de ley, el análisis se centre especialmente en lograr una definición lo más apropiada posible, tal vez profundizando los criterios desarrollados al efecto por la OIT. Añadió que, según se explicó, tales criterios o factores de evaluación dirían relación con el concepto de función, ya que por su intermedio se analizan los diversos puestos de trabajo y, conforme a ello, se asigna a éstos un determinado valor. Se trata pues, de que dos personas que cumplan funciones igualmente valoradas, reciban también la misma retribución económica.

El Honorable Senador señor Muñoz Aburto solicitó la opinión del Ministerio del Trabajo y Previsión Social respecto del proyecto de ley en informe.

El asesor legislativo del Ministerio del Trabajo y Previsión Social señaló que dicha Secretaría de Estado acompañó la tramitación de esta iniciativa legal desde sus inicios. Recordó que durante su discusión en la Honorable Cámara de Diputados surgieron dos temas de relevancia que parece atinente mencionar acá.

En primer lugar, precisó, hubo consenso en estimar que la definición del concepto de trabajo de igual valor correspondía más bien al ámbito doctrinario que al legislativo, tal como acontece con otras nociones generales, por ejemplo, la de trabajo decente. Se trata de conceptos esenciales que subyacen en un principio general que alcanza su consagración legal, pero cuyos contenidos concretos no son descritos por el legislador sino que quedan entregados a la elaboración doctrinaria.

En otro orden de ideas, hizo presente que durante el análisis de la iniciativa ante la Comisión de Familia de la Honorable Cámara de Diputados, fue invitada la Confederación Nacional de la Micro, Pequeña y Mediana Empresa de Chile (CONAPYME), la cual, sin perjuicio de compartir el objetivo central de eliminar la discriminación salarial de la mujer, solicitó que la obligación de llevar un registro de cargos y funciones, no fuera impuesta a la micro y pequeña empresa, dada la complejidad que tal trámite implicaría para el empleador, que, muchas veces en empresas pequeñas, es un trabajador más. A ello se sumó la constatación de que en las empresas de menor tamaño y, por tanto, de mayor simplicidad en la distribución de puestos de trabajo, se verificaban con menor frecuencia los casos de discriminación salarial en razón de género, toda vez que apenas contabilizan unos cuantos cargos o funciones, a los que se asigna un determinado presupuesto, con independencia de si son ejecutados por hombres o mujeres. Al contrario, añadió, en empresas de estructuras más complejas, los índices de discriminación por el referido concepto, aumentan. Es por ello que, finalmente, se delimitó en 50 el número de trabajadores que permitiría determinar la procedencia de la obligación de llevar un registro de

Primer Informe de Comisión de Trabajo

cargos o funciones, habida cuenta que se trata de la norma estándar que distingue a las pequeñas de las medianas y grandes empresas.

Por último, destacó que el Ministerio del Trabajo y Previsión Social participó en el establecimiento del mecanismo de incentivo consistente en la reducción de las multas -hasta en un 10%-, cuando se compruebe que la empresa sancionada ha aplicado prácticas remuneracionales igualitarias. Lo anterior, precisó, en tanto dichas multas no provengan de la vulneración del derecho a la sindicalización ni de los derechos fundamentales del trabajador.

Por su parte, el Honorable Senador señor Allamand hizo presente que, sin perjuicio de haber consenso entre los miembros de la Comisión en torno a la aprobación en general del proyecto de ley, sería necesario efectuar algunas enmiendas al mismo durante su discusión en particular.

En efecto, acotó, del debate anteriormente desarrollado se advierte que faltan ciertas precisiones que resultan fundamentales para la real efectividad de estas normas. Indicó que cuando existen conceptos previamente definidos, ya sea por la doctrina o por la jurisprudencia, no es necesaria una mayor conceptualización por parte del legislador, porque se trata de nociones ya esclarecidas. Sin embargo, cuando dicha conceptualización previa no existe, resulta imperioso elaborar una definición legal, más o menos acotada, que permita establecer los contenidos específicos del concepto que se incorpora en la ley, así como también delimitar sus alcances. Ello evitaría posteriores interpretaciones equívocas de las normas en estudio que, a la postre, sólo conducirán a judicializar en extremo los conflictos derivados de los reclamos por discriminación salarial en razón de género. El grado de controversia será mayor y la falta de una definición legal hará más compleja la resolución de las mismas, no sólo por no haber un concepto descrito en la ley, sino que también porque la historia fidedigna de su establecimiento no dará cuenta de lo que se entendió por noción alguna.

Finalmente, los miembros de la Comisión coincidieron en la importancia de la materia que aborda el proyecto de ley en análisis y del debate que trae consigo. Compartieron, asimismo, la pertinencia de aprobar la idea de legislar, sin perjuicio de las modificaciones y ajustes que sea necesario incorporar en la discusión en particular del proyecto, al tenor de lo expresado en el análisis consignado precedentemente.

La señora Ministra del SERNAM ofreció hacer llegar a la Comisión todos los antecedentes relativos a este tema y que resulten pertinentes para una más adecuada comprensión de la iniciativa legal en informe.

- Puesto en votación en general el proyecto de ley, fue aprobado por la unanimidad de los miembros de la Comisión, Honorables Senadores señores Allamand, Letelier, Muñoz Aburto, Pérez Varela y Pizarro.

- - -

TEXTO DEL PROYECTO

Primer Informe de Comisión de Trabajo

A continuación, se transcribe literalmente el texto del proyecto de ley despachado por la Honorable Cámara de Diputados, y que vuestra Comisión de Trabajo y Previsión Social os propone aprobar en general:

PROYECTO DE LEY:

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

1. Modifícase el artículo 2°, 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".

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."

3. Modifícase el artículo 154, en la forma que se señala:

a. Agrégase en el número 6., a continuación del punto y coma (;), el siguiente párrafo:

"en el caso de empresas de cincuenta trabajadores o más, un registro que consigne los diversos cargos o funciones de la empresa y sus características técnicas esenciales, como la descripción general del cargo y las condiciones o habilidades profesionales inherentes a él;"

b. Reemplázanse en el número 11., la conjunción "y" y la coma (,) que la precede por un punto y coma (;) y en el número 12., el punto final (.) por la conjunción "y" precedida de una coma (,).

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."

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

Primer Informe de Comisión de Trabajo

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 9°, de la ley

N° 18.834, que contiene el Estatuto Administrativo, cuyo texto refundido, coordinado y sistematizado fue fijado en el decreto con fuerza de ley N° 29, de 2005, del Ministerio de Hacienda, el siguiente inciso segundo:

"En la valoración y retribución del trabajo deberá velarse por el cumplimiento del principio de igualdad entre el trabajo masculino y femenino por un servicio de igual valor."

Disposiciones transitorias

Artículo primero.- Las denuncias sobre discriminación en materia de remuneraciones, se sustanciarán en conformidad al procedimiento establecido en el párrafo sexto del capítulo II del título primero del Libro V del Código del Trabajo, en tanto dichas normas entren en plena vigencia.

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

- - -

Acordado en sesión celebrada el día 2 de julio de 2008, con asistencia de los Honorables Senadores señores Andrés Allamand Zavala (Presidente), Juan Pablo Letelier Morel, Pedro Muñoz Aburto, Víctor Pérez Varela y Jorge Pizarro Soto.

Sala de la Comisión, a 8 de julio de 2008.

MARIO LABBÉ ARANEDA

Secretario de la Comisión

RESUMEN EJECUTIVO

PRIMER INFORME DE LA COMISIÓN DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL, ACERCA DEL PROYECTO DE LEY QUE 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, ante servicios prestados de igual valor.

Primer Informe de Comisión de Trabajo

II.ACUERDOS: aprobado en general (5x0).

III.ESTRUCTURA DEL PROYECTO APROBADO POR LA COMISIÓN: consta de dos artículos permanentes y dos artículos transitorios.

IV.NORMAS DE QUÓRUM ESPECIAL: no hay.

V.URGENCIA: simple.

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: 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: primer 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 julio de 2008.

MARIO LABBÉ ARANEDA

Secretario de la Comisión

2.2. Discusión en Sala

Fecha 15 de julio, 2008. Diario de Sesión en Sesión 36. Legislatura 356. Discusión General. Se aprueba en general.

RESGUARDO DE DERECHO A IGUALDAD EN REMUNERACIONES

El señor ZALDÍVAR, don Adolfo (Presidente).-

Proyecto de ley, en segundo trámite constitucional, que modifica el Código del Trabajo, resguardando el derecho a la igualdad en las remuneraciones, con informe de la Comisión de Trabajo y Previsión Social y urgencia calificada de "simple".

--Los antecedentes sobre el proyecto (4356-13) figuran en los Diarios de Sesiones que se indican:

Proyecto de ley:

En segundo trámite, sesión 13ª, en 16 de abril de 2008.

Informe de Comisión:

Trabajo, sesión 35ª, en 9 de julio de 2008.

El señor ZALDÍVAR, don Adolfo (Presidente).-

Tiene la palabra el señor Secretario.

El señor HOFFMANN (Secretario General).-

El objetivo principal de la iniciativa es establecer el derecho a la igualdad de remuneraciones entre hombres y mujeres por la prestación de servicios de similar valor.

La Comisión de Trabajo y Previsión Social discutió el proyecto solamente en general y aprobó la idea de legislar por la unanimidad de sus integrantes (Senadores señores Allamand, Letelier, Muñoz Aburto, Pérez Varela y Pizarro), en los mismos términos en que lo hizo la Honorable Cámara de Diputados.

El texto, por si Sus Señorías desean consultarlo, figura en la parte pertinente del primer informe.

El señor ZALDÍVAR, don Adolfo (Presidente).-

En discusión general la iniciativa.

Ofrezco la palabra.

Discusión en Sala

Tiene la palabra el Senador señor Letelier.

El señor LETELIER .-

Señor Presidente, este proyecto, conocido también como de "brechas salariales", persigue el propósito de establecer las bases indispensables para evitar actos de discriminación que impliquen diferencias entre las remuneraciones de hombres y mujeres por trabajos de igual valor.

En esencia, genera en el Código Laboral, particularmente en el artículo 2º, un instrumento legal que permite acciones tutelares para que en nuestro país avancemos en el concepto de garantizar las mismas remuneraciones por igual trabajo.

Si aquello resulta necesario, es porque de hecho existe discriminación en tal ámbito.

Todos los estudios indican que, en promedio, a las mujeres se les paga 30 por ciento menos que a los hombres por similar labor y que muchas veces se hace recaer solo en ellas el costo de la maternidad, en circunstancias de que -disculpen por decirlo en forma coloquial-, al menos como yo lo entiendo, los niños se hacen entre dos; por ende, ese costo debe ser asumido por la sociedad y por ambos padres de manera compartida.

Más aún, estudios recientes de las Naciones Unidas y de otras organizaciones indican que las tasas de productividad femenina en numerosas actividades son superiores y que las mujeres registran muchas veces cifras de ausentismo laboral menores.

Entonces, lo único que se está planteando mediante el proyecto en debate es establecer en la ley una cosa evidente: que no se aceptará la discriminación y que se reconocen como actos de esta índole "las diferencias en las remuneraciones en trabajos de igual valor basadas en criterios distintos de las características y naturaleza del trabajo que se realiza."

Esta iniciativa reviste una tremenda importancia. Y quiero valorar profundamente lo efectuado por la Presidenta Bachelet . Lo que marca una diferencia en lo que está haciendo hoy Chile es la realización de esfuerzos en todos los ámbitos para terminar con situaciones de discriminación que dañan al país y lo llevan a perder la posibilidad de usar su capital humano, que se halla constituido por hombres y mujeres. Porque está demostrado que el género no define ni productividad ni eficiencia en el cumplimiento de labores similares.

Finalmente, quiero destacar que aquello se nota incluso en sectores donde históricamente estaba prohibido el ingreso de mujeres. Por ejemplo, en la gran la minería del cobre. Así, en yacimientos muy relevantes del norte, más del 27 por ciento de los trabajadores son mujeres que desempeñan funciones de gran significación y con productividades iguales que las de los hombres, cuando no superiores.

Señor Presidente , este proyecto -insisto- es muy trascendente. En la Comisión de Trabajo lo aprobamos en general por unanimidad, sin perjuicio de precisar algunos puntos que generaron discusión. Por ejemplo, en cuanto al reglamento a que se refiere el artículo 154 del Código Laboral, se debatió sobre si la descripción de funciones debe

Discusión en Sala

existir solo en el caso de las empresas con más de cincuenta trabajadores o también en el de aquellas con menos personal.

Vale la pena recordar que por desgracia, producto de nuestra historia, el lenguaje de dicho cuerpo de leyes es siempre masculino. Entonces, en el citado artículo quizá debería reconsiderarse tal aspecto.

Vamos a votar a favor, señor Presidente.

El señor ZALDÍVAR, don Adolfo (Presidente).-

Tiene la palabra la señora Ministra.

La señora ALBORNOZ (Ministra Directora del Servicio Nacional de la Mujer).-

Señor Presidente, hace aproximadamente un año dimos inicio a la discusión que permitirá otorgar mayor valoración social y económica al trabajo femenino.

Es un compromiso asumido por el Gobierno de la Presidenta Bachelet el mejoramiento de las condiciones de incorporación y permanencia de las mujeres en el mercado laboral, razón por la que decidimos afrontar la discriminación que se registra en materia remuneracional participando de forma activa en esta iniciativa e impulsando su discusión legislativa, con el objeto de promover un cambio en los hábitos y prácticas culturales en torno a los prejuicios que aún subsisten en la actividad laboral que realizan aquellas.

Además, este asunto ha sido objeto de observaciones hechas permanentemente a nuestro Estado por el Comité para la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer a raíz de la significativa brecha salarial existente entre hombres y mujeres, que aumenta con la edad, la educación y las responsabilidades asumidas en el trabajo. Y se observa, además, que las que desempeñan cargos directivos reciben hasta 50 por ciento menos que la remuneración percibida por los hombres.

La realidad del mercado laboral refuerza la necesidad, a nuestro juicio, de legislar en esta materia.

Pese a la creciente y sostenida incorporación de la mujer al mercado del trabajo -recuérdese que hemos subido de manera permanente y sustantiva, sobre todo en los últimos dos años-, la discriminación constituye un problema patente que aún no se ha resuelto en su totalidad. Ello se manifiesta principalmente en la existencia de discriminación salarial, que subvalora la labor desempeñada por la mujer en comparación con la realizada por su par hombre.

Uno de los factores que explican esa diferencia en el salario es la desvalorización histórica de los trabajos efectuados mayoritariamente por mujeres. Existen fuertes prejuicios sexistas en el proceso de fijación de las remuneraciones. Así, diversos rubros tienden a ser subremunerados; tal es el caso de los servicios comunales, sociales y personales. En tanto, las remuneraciones más altas se concentran en minería, servicios financieros, electricidad, gas y agua, donde los cargos son ocupados en mayor medida por hombres.

Discusión en Sala

Dicha realidad no nos puede resultar indiferente; en nuestras manos está justamente la posibilidad de revertir dicha situación o, por lo menos, intentar mitigar los efectos que ella provoca. La discriminación salarial es una situación que viven millones de chilenas, y hoy tenemos, sin duda alguna, la oportunidad de lograr su erradicación.

Distintos estudios, con metodologías y parámetros diversos, avalan lo que dije hace un momento. Ellos han cuantificado la brecha salarial entre 30 y 40 por ciento, diferencia que se incrementa a medida que la mujer posee mayores niveles de estudio.

A la vez, se ha constatado que la eliminación de la brecha salarial conlleva diversas implicancias sociales -quiero poner énfasis en este punto-, que se reflejan en más acceso de la mujer al mercado del trabajo; mejoramiento de las condiciones laborales y, por tanto, aumento de la productividad, y, ciertamente, disminución (aspecto que sin duda alguna nos interesa) de los niveles de pobreza, en general, de las familias que dependen de mujeres trabajadoras.

Un reciente Diagnóstico de Género elaborado en conjunto por el SERNAM, el Banco Mundial y el Banco Interamericano de Desarrollo estima que la eliminación de la brecha salarial en razón de género en Chile podría implicar una reducción en 8 por ciento de la extrema pobreza y un aumento en 2 por ciento del ingreso per cápita, promedio.

Por su parte, la Organización Internacional del Trabajo ha venido señalando que la discriminación en el empleo debiera desaparecer porque genera gastos e ineficacia, e impide a las empresas examinar la productividad de cada uno de sus trabajadores.

En este plano, señor Presidente, el proyecto de ley que hoy día discute el Senado constituye un primer paso para revertir la realidad a que hemos hecho referencia. Así, la consagración del principio de igualdad de remuneraciones entre los trabajos masculino y femenino por un servicio de igual valor busca terminar con aquel tipo de prácticas al calificarse su vulneración como un acto de discriminación.

No debe ser objeto de preocupación -el punto fue planteado en el debate de la Comisión de Trabajo de esta Alta Cámara- la precisión del concepto de "servicio de igual valor".

Las legislaciones extranjeras sobre tal materia no definen en qué consiste aquella igualdad, atendido que eso puede terminar validando discriminaciones o restringiendo su campo de aplicación.

Nosotros creemos que este proyecto, en definitiva, se limita a señalar los parámetros o criterios objetivos que deben orientar a los empleadores para determinar el aporte que reportan los diversos puestos de trabajo a la estructura empresarial. Ello, en nuestro concepto, les permitirá también medir su productividad y transparentar los criterios de fijación de salarios.

Asimismo, y con el objeto de no recargar en forma excesiva a las micro y pequeñas empresas, se establece que el registro de cargos o funciones debe ser llevado por aquellas que ocupen a 50 o más trabajadores. El procedimiento debe estar precisado en los reglamentos internos. Por lo tanto, será aplicable a las empresas que ocupen 10 o más trabajadores permanentes.

Discusión en Sala

Muchos abrigan el temor de que las exigencias establecidas en este proyecto signifiquen un desincentivo a la contratación de mujeres.

Para su tranquilidad, debo señalarles que la norma pertinente fue redactada en términos generales a fin de evitar aquel efecto perverso. De manera que, independiente del número de mujeres contratadas, las empresas que ocupen 50 o más trabajadores deberán llevar el referido registro.

Finalmente, solo quiero expresar que la iniciativa en debate, también con el objeto de generar incentivos para el cumplimiento de la igualdad salarial, dispone que las empresas que no registren diferencias remuneracionales arbitrarias podrán solicitar la rebaja del 10 por ciento de las multas, siempre que no se basen en prácticas antisindicales o en infracción a los derechos fundamentales.

Señor Presidente, consideramos que los cambios legislativos propuestos deben ir acompañados de acciones positivas tendientes a modificar los patrones culturales, los que en muchas ocasiones restan eficacia -como dije hace un momento- a la aplicación de las leyes.

En tal sentido, el papel que podrían jugar los sindicatos es crucial no solo para fiscalizar el cumplimiento de las normas, sino también para promover una cultura del respeto a la igualdad de oportunidades al interior de los lugares de trabajo.

Por lo expuesto, solicito a esta Sala prestar su aprobación al proyecto de ley que hoy día estamos discutiendo.

Muchas gracias.

--(Aplausos en tribunas).

El señor ZALDÍVAR, don Adolfo (Presidente).-

Está cerrado el debate.

El señor NAVARRO.-

Señor Presidente...

El señor ZALDÍVAR, don Adolfo (Presidente).-

Su Señoría no pidió la palabra.

La discusión se halla cerrada.

El señor NAVARRO.-

Pero puedo fundamentar el voto.

El señor ZALDÍVAR, don Adolfo (Presidente).-

Discusión en Sala

Por cierto.

En votación la idea de legislar.

--(Durante la votación).

El señor ZALDÍVAR, don Adolfo (Presidente).-

Para fundar su voto, tiene la palabra el Honorable señor Navarro.

El señor NAVARRO.-

Señor Presidente, por cierto, votaré a favor de esta iniciativa, teniendo presente, sí, que resta un conjunto importante de proyectos destinados a proteger a las mujeres y a tratar de reparar la larga discriminación de que han sido objeto en el mundo laboral.

Quiero recordar que Chile ratificó el Convenio 100 de la OIT, sobre igualdad de remuneraciones, de 1951. Por tanto, estamos dando cumplimiento al artículo 5° de la Constitución.

No cabe duda de que el establecimiento de criterios progresivos de igualdad remuneracional va a significar el cumplimiento de los estándares contra la discriminación consignados en el Código del Trabajo.

Sin embargo, no resulta suficiente lo dispuesto sobre el particular en el Código Laboral, cuyo artículo 2° señala que son actos de discriminación 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."

Está claro que, en materia de remuneraciones, el precepto individualizado no basta. Por ende, hoy estamos acordando en general una complementación necesaria para que en el hecho no exista discriminación al respecto.

Ha señalado la Ministra -y yo lo reitero- que no solo el referido estudio del SERNAM revela que las remuneraciones de las mujeres son 31,1 por ciento menores que las de los hombres por el mismo tipo de trabajo. Ello constituye, sin lugar a dudas, una situación insostenible.

La encuesta CASEN del año 2006 muestra que las trabajadoras reciben, en promedio, un equivalente a 76,1 por ciento de los ingresos masculinos y que, a mayor abundamiento -ello resulta paradójico-, mientras más capacitación se tiene mayor es la diferencia salarial; es decir, mujeres con grado académico de magíster o de doctora pueden llegar incluso a 56 por ciento del sueldo que ganan sus iguales masculinos.

Por eso, espero que esta proposición de ley sea objeto de un adecuado debate en particular y que nos esforcemos por seguir la senda de los países a los que muchos de quienes están en esta Sala quieren que Chile se parezca.

Discusión en Sala

Por ejemplo, en Australia, la implementación de normas como las que contiene la ley en proyecto se realiza con 400 empresas; en Alemania, con 800. El País Vasco, México, Brasil y Uruguay ya iniciaron procesos basados en modelos similares para introducir mecanismos de igualdad remuneracional entre hombres y mujeres al interior del mundo privado.

De consiguiente, confío en que el debate particular de esta iniciativa saque del contexto cierta causalidad asociada a que mientras más protección o igualdad otorgamos al ámbito laboral femenino mayor dificultad les generamos a las mujeres para acceder al empleo.

Hay quienes señalan que, si ponemos restricciones como las propuestas, a las mujeres les será más problemático encontrar ocupación.

La verdad es que no estamos hablando de la situación vinculada con los permisos maternales -específicamente, el posnatal-, que se halla pendiente y que por supuesto debemos corregir, sino del principio básico de a igual trabajo, igual remuneración

Y si bien el concepto a que se aboca la ley en proyecto no es ese sino el incentivo al sector privado para que propenda a la igualdad remuneracional, quiero puntualizar que también se requiere un estudio acerca de lo que ocurre en el Estado sobre la materia. Y espero que la Ministra pueda contar en el debate particular qué se está haciendo dentro de las empresas estatales y de los ministerios, para saber cómo se encuentran las mujeres en todos los grados profesionales con relación a sus pares hombres.

Voto a favor, señor Presidente, porque creo que este es un proyecto positivo.

El señor HOFFMANN (Secretario General).-

¿Algún señor Senador no ha emitido su voto?

El señor ZALDÍVAR, don Adolfo (Presidente).-

Terminada la votación.

--Se aprueba en general el proyecto (18 votos afirmativos), fijándose el 4 de agosto, a las 12, como plazo para formular indicaciones.

Votaron las señoras Alvear y Matthei y los señores Ávila, Cantero, Escalona, Flores, Frei, García, Gazmuri, Gómez, Horvath, Letelier, Muñoz Aburto, Navarro, Novoa, Ominami, Pérez Varela y Zaldívar.

2.3. Boletín de Indicaciones

Fecha 11 de agosto, 2008. Boletín de Indicaciones

INDICACIONES FORMULADAS DURANTE LA DISCUSIÓN EN GENERAL DEL PROYECTO DE LEY QUE MODIFICA EL CÓDIGO DEL TRABAJO, RESGUARDANDO EL DERECHO A LA IGUALDAD EN LAS REMUNERACIONES.

BOLETÍN N° 4.356-13

11.08.08

INDICACIONES

Artículo 1°

N° 1

letra a)

1.De los Honorables Senadores señores Allamand y Pérez Varela, para reemplazarla 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."."

N° 2

2.De los Honorables Senadores señores Allamand y Pérez Varela, para suprimirlo.

3.De los Honorables Senadores señores Allamand y Pérez Varela, para sustituir el artículo 62 bis, nuevo, que agrega este número, por el siguiente:

"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."."

4.De los Honorables Senadores señores Allamand y Pérez Varela, para reemplazar el artículo 62 bis, nuevo, que agrega este número, por el siguiente:

"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 2° de este Código."."

Boletín de Indicaciones

N° 3

letra a

5. De los Honorables Senadores señores Allamand y Pérez Varela, para suprimirla.

6. De los Honorables Senadores señores Allamand y Pérez Varela, para sustituirla por la siguiente:

"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".

letra b

7. De los Honorables Senadores señores Allamand y Pérez Varela, para suprimirla.

letra c)

8. De los Honorables Senadores señores Allamand y Pérez Varela, para suprimirla.

9. De los Honorables Senadores señores Allamand y Pérez Varela, para sustituirla por la siguiente:

"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."."

N° 4

10. De los Honorables Senadores señores Allamand y Pérez Varela, para suprimirlo.

Artículo 2°

11. De los Honorables Senadores señores Allamand y Pérez Varela, para suprimirlo.

12. De los Honorables Senadores señores Allamand y Pérez Varela, para sustituirlo por el siguiente:

"Artículo 2°.- Reemplázase el inciso cuarto del artículo 9° 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:

Boletín de Indicaciones

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

13. De los Honorables Senadores señores Allamand y Pérez Varela, para sustituir la palabra "valor" por "productividad".

Segundo Informe de Comisión de Trabajo**2.4. Segundo Informe de Comisión de Trabajo**

Senado. Fecha 08 de mayo, 2009. Informe de Comisión de Trabajo en Sesión 16. Legislatura 357.

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, concurren 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.

Segundo Informe de Comisión de Trabajo

- - -

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:

Segundo Informe de Comisión de Trabajo

“Artículo 2º. Reconócese la función social que cumple el trabajo y la libertad de las personas para contratar y dedicar su esfuerzo a la labor lícita que elijan.

Las relaciones laborales deberán siempre fundarse en un trato compatible con la dignidad de la persona. Es contrario a ella, entre otras conductas, el acoso sexual, entendiéndose por tal el que una persona realice en forma indebida, por cualquier medio, requerimientos de carácter sexual, no consentidos por quien los recibe y que amenacen o perjudiquen su situación laboral o sus oportunidades en el empleo.

Son contrarios a los principios de las leyes laborales los actos de discriminación.

Los actos de discriminación son las distinciones, exclusiones o preferencias basadas en motivos de raza, color, sexo, edad, estado civil, sindicación, religión, opinión política, nacionalidad, ascendencia nacional u origen social, que tengan por objeto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación.

Con todo, las distinciones, exclusiones o preferencias basadas en las calificaciones exigidas para un empleo determinado no serán consideradas discriminación.

Por lo anterior y sin perjuicio de otras disposiciones de este Código, son actos de discriminación las ofertas de trabajo efectuadas por un empleador, directamente o a través de terceros y por cualquier medio, que señalen como un requisito para postular a ellas cualquiera de las condiciones referidas en el inciso cuarto.

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 (.):

Segundo Informe de Comisión de Trabajo

“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.

Segundo Informe de Comisión de Trabajo

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

Segundo Informe de Comisión de Trabajo

“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,

Segundo Informe de Comisión de Trabajo

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

Segundo Informe de Comisión de Trabajo

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

Segundo Informe de Comisión de Trabajo

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.

Segundo Informe de Comisión de Trabajo

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, consecuentemente, 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,

Segundo Informe de Comisión de Trabajo

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 2º y 5º 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 2º 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

Segundo Informe de Comisión de Trabajo

en esta norma es sin perjuicio de lo establecido en el inciso quinto del artículo 2º 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 2º 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

Segundo Informe de Comisión de Trabajo

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

Segundo Informe de Comisión de Trabajo

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.

Segundo Informe de Comisión de Trabajo

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:

Segundo Informe de Comisión de Trabajo

“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

Segundo Informe de Comisión de Trabajo

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)

Segundo Informe de Comisión de Trabajo

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 contemplan 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

Segundo Informe de Comisión de Trabajo

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

Segundo Informe de Comisión de Trabajo

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;”.

Segundo Informe de Comisión de Trabajo

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.

Segundo Informe de Comisión de Trabajo

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,

Segundo Informe de Comisión de Trabajo

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, entendiéndose 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

Segundo Informe de Comisión de Trabajo

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.

Segundo Informe de Comisión de Trabajo

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.

Segundo Informe de Comisión de Trabajo

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.

Segundo Informe de Comisión de Trabajo

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

Segundo Informe de Comisión de Trabajo

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:

Segundo Informe de Comisión de Trabajo

“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.

Segundo Informe de Comisión de Trabajo

- 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 concorra 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.

Segundo Informe de Comisión de Trabajo

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 N° 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 N° 29, de 2005, del Ministerio de Hacienda, el siguiente inciso segundo:

"En la valoración y retribución del trabajo deberá velarse por el cumplimiento del principio de igualdad entre el trabajo masculino y femenino por un servicio de igual valor."."

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 N° 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:

Segundo Informe de Comisión de Trabajo

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:

Segundo Informe de Comisión de Trabajo

“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,

Segundo Informe de Comisión de Trabajo

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.

Segundo Informe de Comisión de Trabajo

- 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

Segundo Informe de Comisión de Trabajo

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

Segundo Informe de Comisión de Trabajo

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 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:

Segundo Informe de Comisión de Trabajo

“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 1° 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 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.”.

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:

Segundo Informe de Comisión de Trabajo

“, 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 Fonet, Hernán Larraín Fernández) y Jorge Pizarro Soto.

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

MARIO LABBÉ ARANEDA

Segundo Informe de Comisión de Trabajo

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.

Segundo Informe de Comisión de Trabajo

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

- - -

2.5. Discusión en Sala

Fecha 13 de mayo, 2009. Diario de Sesión en Sesión 17. Legislatura 357. Discusión Particular. Se aprueba en particular con modificaciones.

RESGUARDO DE DERECHO A IGUALDAD EN REMUNERACIONES

El señor NOVOA (Presidente).-

Proyecto de ley, en segundo trámite constitucional, que modifica el Código del Trabajo resguardando el derecho a la igualdad en las remuneraciones, con segundo informe de la Comisión de Trabajo y Previsión Social y urgencia calificada de "suma".

--Los antecedentes sobre el proyecto (4356-13) figuran en los Diarios de Sesiones que se indican:

Proyecto de ley:

En segundo trámite, sesión 13ª, en 16 de abril de 2008.

Informes de Comisión:

Trabajo, sesión 35ª, en 9 de julio de 2008.

Trabajo (segundo), sesión 16ª, en 12 de mayo de 2009.

Discusión:

Sesión 36ª, en 15 de julio de 2008 (se aprueba en general).

El señor NOVOA (Presidente).-

Tiene la palabra el señor Secretario.

El señor HOFFMANN (Secretario General).-

El proyecto fue aprobado en general por el Senado en su sesión del 15 de julio de 2008.

La Comisión deja constancia de que efectuó una serie de enmiendas al texto despachado en el primer informe, las cuales fueron acordadas por unanimidad, salvo dos, que lo fueron por mayoría y que serán puestas en votación oportunamente.

Las modificaciones aprobadas en forma unánime deben ser votadas sin debate, salvo que algún señor Senador solicite su discusión o existan indicaciones renovadas.

Sus Señorías tienen sobre sus pupitres un boletín comparado que refleja la tramitación de la iniciativa.

Discusión en Sala

En primer lugar, la Sala debe pronunciarse...

El señor NOVOA (Presidente).-

Un momento, señor Secretario.

Quiero reiterar que las enmiendas acogidas por unanimidad deben ser votadas sin debate, a menos que algún señor Senador pida discutir alguna de ellas.

En consecuencia, consulto a Sus Señorías si existe alguna objeción para dar por aprobadas las modificaciones acordadas unánimemente en la Comisión.

La Mesa podría concederles diez minutos para estudiar el informe pertinente, a fin de no repetir el debate que se originó a propósito del proyecto anterior.

El señor ALLAMAND.-

Démoslas por aprobadas.

--Se aprueban.

El señor NOVOA (Presidente).-

Tiene la palabra el señor Secretario.

El señor HOFFMANN (Secretario General).-

En primer lugar, la Sala debe pronunciarse sobre la letra a del número 3 del artículo 1° del proyecto, que la Comisión sugiere sustituir por la que se indica:

"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".

Esta modificación fue aprobada por tres votos a favor (Senadores señores Allamand , Pérez Varela y Pizarro) y dos en contra (Honorables señores Letelier y Muñoz Aburto) , en lo referido al reemplazo del número de trabajadores, y en forma unánime, en el resto.

El señor NOVOA (Presidente).-

En discusión.

El señor LETELIER.-

Pido la palabra.

Discusión en Sala

El señor NOVOA (Presidente).-

Puede hacer uso de ella, Su Señoría.

El señor LETELIER.-

Señor Presidente , a mi juicio, este es un proyecto histórico, por cuanto fija en el Código del Trabajo un criterio para terminar con la brecha salarial existente entre hombres y mujeres que desempeñan un mismo trabajo, precisándose qué se entiende por "discriminaciones arbitrarias".

Su texto fue desarrollado con gran amplitud, diría yo, por todos los miembros de la Comisión, y creo que llegamos a un muy buen acuerdo.

Comenzamos analizando otras ideas, como la igualdad entre hombres y mujeres por trabajos del mismo valor, lo que conceptualmente es distinto.

Al final, se logró construir un acuerdo -estoy seguro de que la señora Ministra así lo reconoce- que ha permitido arribar a un puerto desde el cual el país podrá avanzar para evitar que existan discriminaciones arbitrarias o diferencias en las remuneraciones no basadas en factores objetivos como la capacidad, las calificaciones, la idoneidad, la responsabilidad o la productividad.

La discrepancia, señor Presidente, no se produjo en esa materia, que es la más sustantiva, sino en lo siguiente.

De acuerdo con el Código del Trabajo, las empresas con más de diez trabajadores están obligadas a disponer de un reglamento interno. Y lo que se está discutiendo ahora es en qué tipo de empresas dicho reglamento debe establecer el detalle de las funciones que cumplen los diferentes trabajadores. Como la abrumadora mayoría de ellas tiene menos de doscientos trabajadores, menos de cien trabajadores, menos de cincuenta trabajadores y, extremando un poco las cosas, probablemente el 80 por ciento, menos de treinta trabajadores, en la Comisión algunos nos declaramos partidarios de que la obligación de contar con un registro y descripción de las funciones que se cumplen al interior de un establecimiento recayera en las empresas de cincuenta o más trabajadores y no en aquellas de doscientos o más.

Y ello, porque un registro con la descripción de funciones constituye un instrumento que facilita la prueba en tribunales y permite efectuar una comparación. Por ejemplo, si dos personas se desempeñan como cajeros y los factores que se les aplican permanecen constantes, no debieran existir diferencias en sus sueldos.

La disposición que se propone, en mi opinión, va a dificultar en parte la aplicación de la ley. Me parece que no hay ninguna razón de fondo para fijar una barrera tan alta de doscientos trabajadores con miras a establecer un registro que contemple una descripción de funciones.

Tal es el motivo de la diferencia que se produjo respecto tanto de esta norma como de la otra donde hubo discrepancia, razón por la cual sugiero votarlas ambas en conjunto.

Discusión en Sala

Nosotros éramos partidarios de no elevar el umbral a doscientos trabajadores, porque de esa forma quedaba fuera la gran mayoría de las empresas.

Este es, en el fondo, un debate cultural. Aquí algunos podrán escudarse en que el mercado del trabajo cambia mucho, en que las personas son polifuncionales, pero la verdad es que esos argumentos, a mi juicio, no dan cuenta de la realidad.

Queremos que el registro donde se consignen los diversos cargos y funciones, el organigrama -por así decirlo- y sus características técnicas esenciales, sea también para empresas más chicas. Esperamos que, con el transcurso del tiempo, se demuestre que fijar el umbral en doscientos trabajadores era excesivo, que eso hace que el registro no tenga en verdad gran valor, y que era mejor el primer texto aprobado, el cual, junto al nuevo procedimiento procesal en materia laboral, permitirá dar un paso adelante para las trabajadoras de nuestro país, que siguen recibiendo de sueldo, en promedio, 30 por ciento menos que los hombres por el desempeño de una misma labor.

Con la aprobación de la presente normativa, el Parlamento y el Senado estarán haciendo un tremendo aporte a la fuerza laboral femenina de nuestro país.

He dicho.

El señor NOVOA (Presidente).-

Solicito autorización para que ingrese a la Sala el señor Francisco del Río, asesor legislativo de la Ministra del Trabajo .

--Se accede.

El señor NOVOA (Presidente).-

Tiene la palabra el Honorable señor Allamand.

El señor ALLAMAND.-

Señor Presidente , deseo formular un par de comentarios en relación con el proyecto y, fundamentalmente, hacerme cargo del punto específico que se encuentra en debate, relacionado con una suerte de descripción de funciones que debe contener el reglamento interno y con las empresas a las cuales este debe aplicarse en dicho aspecto.

Debo señalar que en la Comisión de Trabajo, después de una labor consensuada a nivel técnico, se logró un acuerdo que en definitiva refuerza la situación actual, porque, en estricto rigor, alguien podría sostener que la legislación vigente ya contempla el principio de que no debe haber discriminación entre hombres y mujeres en materia remuneracional.

Se dejó atrás un concepto que podía ser particularmente ambiguo, como el de "servicio de igual valor", así como también el de "igual trabajo", a secas, por una razón muy simple. Si se dejaba consignado que por el solo hecho de realizar igual trabajo dos

Discusión en Sala

personas debían obtener la misma remuneración, se generaba, obviamente, una situación poco racional.

El argumento utilizado en su oportunidad por el Senador señor Pizarro -simplemente, se lo transmito a la Sala- fue el siguiente: "Mire, en un equipo de fútbol profesional todos los jugadores del plantel realizan el mismo trabajo, pero no por ello perciben idéntica remuneración, por cuanto hay otros elementos de juicio que se consideran a la hora de pagar sus sueldos".

Por eso, la norma pertinente establece que no puede haber discriminación y que se debe cumplir el principio de igualdad de remuneraciones entre hombres y mujeres que presten un mismo servicio, sin que se consideren arbitrarias las diferencias objetivas que se funden, entre otras razones, en capacidades, calificaciones, idoneidad, responsabilidad o productividad.

Fue en relación con lo anterior que surgió la discusión en orden a si en las empresas que deben contar con un reglamento interno tiene que existir o no un registro donde se consignen los diversos cargos y funciones y sus características técnicas esenciales.

Ahora bien, señor Presidente , en el ánimo de alcanzar un acuerdo, finalmente aceptamos que se estableciera dicha obligación, pero solo para las empresas con más de doscientos trabajadores.

La verdad es que, en rigor -y fue lo que al menos yo argumenté en la Comisión de Trabajo-, tal disposición resulta absolutamente innecesaria y, más aún, constituye una carga para las empresas. Ya está mal que se establezca, así que el hecho de que se limite a empresas de más de doscientos trabajadores es, de alguna manera, un mal menor.

Pero yo quiero llamar la atención sobre lo siguiente.

¿Qué significa, en la práctica, una norma de semejante naturaleza para una empresa de cincuenta trabajadores?

Hoy, las empresas están permanentemente cambiando las modalidades y las funciones que desempeñan sus empleados.

Yo en esto veo que hay cierto resabio en cuanto a tratar el tema como si se estuviera en presencia de una suerte de planta propia del sector público.

En la actualidad, las empresas, por las dificultades que enfrentan, por los cambios en los mercados, por las variaciones de sus productos bajo los impulsos y tensiones de la competencia, están constantemente modificando sus estructuras y la forma en que operan. Gerentes de un área pasan a ser gerentes de otra.

Incluso, uno podría decir que no quedó establecido adecuadamente en la normativa cada cuánto tiempo habrá que hacer una actualización. ¿Toda vez que se produzca un cambio organizativo en una empresa se deberá elaborar un nuevo registro de cargos?

Discusión en Sala

Quizás debimos consagrar en el precepto una periodicidad anual. Pero hoy día -insisto-, con la movilidad, los cambios, la adaptabilidad que muestran las empresas, ya es cuestionable imponer una carga de esa índole.

Está bien: concurrimos al acuerdo en la medida en que la norma fuera aplicable solo a empresas de doscientos o más trabajadores. Pero pretender bajar ese umbral significa introducir una carga absolutamente injustificada para las pequeñas y medianas empresas.

El señor NOVOA (Presidente).-

Terminó su tiempo, señor Senador.

El señor ALLAMAND.-

¿Me concede treinta segundos adicionales, para terminar?

El señor NOVOA (Presidente).-

Por supuesto.

Puede continuar.

El señor ALLAMAND.-

En rigor, señor Presidente, si uno mira el texto completo, verá que la norma es innecesaria.

Si con el objeto de alcanzar un acuerdo se convino en mantener el registro para empresas con más de doscientos trabajadores, está bien: es un mal menor, por decirlo de algún modo. Pero pretender bajar ese número implica introducir una complejidad y una rigidez por entero innecesarias para empresas de mediano y pequeño tamaño, que ya suficientes dificultades tienen como para que ahora se les imponga, además, la obligación de hacer una suerte de actualización cada vez que cambien su organización interna.

He dicho.

El señor NOVOA (Presidente).-

Tiene la palabra el Honorable señor Escalona.

El señor ESCALONA.-

Señor Presidente , quiero felicitar a la Comisión de Trabajo por la aprobación de este proyecto de ley.

Considero que todo lo que signifique avanzar, desde el plano de las buenas intenciones hacia el ámbito de la realidad, en materia de igualdad entre hombres y mujeres

Discusión en Sala

constituye una base civilizacional de primera importancia. Además, creo que todo lo que implique un reconocimiento a la actividad laboral de la mujer es prioritario, dado que su incorporación al trabajo presenta dificultades muy especiales.

Señalo lo anterior frente a la crisis laboral que se ha producido en la industria del salmón, donde la composición mayoritariamente femenina de la fuerza de trabajo ha generado una situación bastante delicada, vinculada al crecimiento explosivo de dicha industria, que fue posible gracias a la emigración masiva de trabajadores provenientes de todas partes del país.

Ahora, cuando se ha registrado una baja en el volumen productivo del sector, los trabajadores hombres tienen una muchísima mayor capacidad para reemigrar -si se me permite usar esta expresión-, es decir, para volver a sus lugares originarios, sea fuera de la región o, incluso, dentro de ella.

Muchos de ellos llegaron de zonas donde se desarrollaban faenas mineras, que a comienzos de los años ochenta estaban relativamente deprimidas, o de otras áreas del país, campesinas, rurales o urbanas. Así que, en general, los trabajadores hombres pueden retornar con mayor facilidad a su fuente laboral anterior. Sin embargo, la trabajadoras mujeres, que tienen uno, dos o tres hijos o hijas, que responden por sí mismas y por sus proles, no están en las mismas condiciones para poder trasladarse y buscar en otros lugares el empleo que han perdido. La situación para ellas resulta especialmente difícil, por lo que todo avance societal que signifique el reconocimiento de una remuneración acorde con la labor que desempeñan me parece a mí una cuestión fundamental.

Conversamos el tema durante el curso de la tarde en la Comisión de Pesca, donde contamos con la presencia del Subsecretario del Trabajo.

Pero, aprovechando que en la Sala se encuentra la señora Ministra del Trabajo, quiero plantear que la situación de desempleo masivo producida en la fuerza de trabajo femenina en la provincia de Chiloé requiere muy urgentes medidas, con el propósito de atender una crisis social en que intervienen, al mismo tiempo, tres factores: el sanitario, por el virus ISA; el escenario global, con la consiguiente contracción de la producción y cierre de mercados para la industria del salmón, y la aparición inesperada de los mitílidos, que también genera diversas clausuras de sectores productivos. Y todo ello, finalmente, repercute en la situación de la mujer.

De tal manera que, según entiendo, señor Presidente, este proyecto de ley es, al mismo tiempo, un texto normativo y una convocatoria al reconocimiento del nuevo rol de la mujer en la estructura económica del país, donde, efectivamente, ella debe contar con un nivel de remuneraciones igual al de los hombres.

El señor NOVOA (Presidente).-

Tiene la palabra la Honorable señora Matthei.

La señora MATTHEI.-

Discusión en Sala

Señor Presidente , lo primero que debo decir es que me alegro profundamente de que se esté avanzando en el problema de que trata este proyecto de ley, en cuyo estudio me correspondió participar un par de veces.

Y creo importante hacerlo, porque todos los informes y encuestas señalan que las mujeres son consistentemente peor pagadas, pese a hacer el mismo trabajo que los hombres. En efecto, con las mismas calificaciones e iguales responsabilidades, obtienen salarios que alcanzan entre 40 y 60 por ciento menos de lo que ganan aquellos. Y, muchas veces, las peores diferencias se presentan precisamente en el caso de las profesionales, quienes reciben el menor porcentaje de remuneraciones.

¡Esto es absolutamente inaceptable!

Tal vez esta realidad tenga una base cultural. Muchas veces la gente creía que las mujeres trabajaban casi por divertirse y para aportar un poco más al presupuesto familiar.

Hoy día, en un sinnúmero de hogares, el jefe de familia es una mujer, quien tiene que arreglárselas sola para sacar adelante a sus hijos, vestirlos, alimentarlos, educarlos, proporcionarles una vivienda. Y si, además, por hacer el mismo trabajo que un hombre se le paga mucho menos, ello constituye una injusticia del todo inaceptable.

Señor Presidente , coincido con el Senador señor Escalona en el sentido de que las medidas para solucionar la cesantía de las mujeres son mucho más difíciles. Por ejemplo, la tremenda desocupación que se ha producido en la industria del salmón no se puede abordar con los planes de empleo de los Ministerios de Obras Públicas y de Vivienda -los que está ofreciendo masivamente el Gobierno-, porque la mayor inversión en estas áreas básicamente genera ocupación para hombres y no para mujeres.

El problema adicional que se observa es que a la mujer le cuesta muchísimo más emigrar a otros lugares, debido a la matrícula escolar de sus niños, por ejemplo.

Cuando en mi Región se produjo un período de cesantía, los hombres emigraron a la Segunda o Tercera Regiones a trabajar en la minería. Y luego volvían. Pero algunos no lo hicieron, lo que provocó que muchas más mujeres asumieran como jefas de hogar, porque sus maridos o parejas desaparecieron.

En verdad, por lo menos los hombres pueden trasladarse a otros sitios de trabajo. Las mujeres, en general, no logran hacerlo.

Por eso, en la Comisión Especial Mixta de Presupuestos, estamos poniendo especial énfasis para ver cuáles son los planes de empleo dirigidos a mujeres. Incluso hemos pedido que se nos remitan estadísticas separadas por género o por sexo -como quieran decirlo-, porque no se aplican las mismas medidas para tratar de solucionar la situación de unos y otras

Asimismo, señor Presidente , quiero referirme a un problema adicional: las mujeres no solo perciben menores remuneraciones, sino que además, en general, su acceso a los cargos superiores es muy restringido. Tenemos pocas gerentas, pocas rectoras,

Discusión en Sala

pocas directoras de medios de comunicación, etcétera, y esta situación se da en todos los ámbitos.

Por eso me llamó mucho la atención y me dio pena y rabia cuando, hace un tiempo, una alcaldesa quiso regresar a trabajar con su guagua y, por ley, se lo impidieron. Ese es un típico caso donde, sencillamente, se frena el acceso de mujeres a puestos altos.

Tengo claro que el posnatal no debe ser renunciable. Porque algunas mujeres pueden ser presionadas a volver antes a su trabajo, pese a que no quieran hacerlo. Pero, al mismo tiempo, ese tipo de leyes perjudica enormemente a las profesionales, a las cuales se les debería permitir que ellas mismas tomen la decisión.

¡Me parece inaceptable que a una mujer que quiere reintegrarse a sus obligaciones, porque puede hacerlo, la ley se lo impida!

Cuando algunos señores Senadores pretenden alargar a seis meses el posnatal, yo pregunto si eso será obligatorio para todas las mujeres. Porque, en realidad, lo que haremos es perjudicar aún más a aquellas trabajadoras que desean hacer una carrera importante.

Señor Presidente , algunas mujeres cumplen funciones complicadas, duras y difíciles, por lo cual, obviamente, hay que protegerlas y hacer irrenunciable su derecho al posnatal. Pero otras debieran tener la posibilidad de elegir. Esa materia habría que abordarla en una legislación posterior.

Para redondear, señor Presidente , voto a favor del proyecto, porque creo que está bien redactado y refleja el buen acuerdo a que se llegó en la Comisión, la que trabajó muy fuertemente, según me consta. Además, considero que la iniciativa representa un paso muy importante hacia una mayor equidad en la situación de las mujeres trabajadoras en Chile.

El señor NOVOA (Presidente).-

Tiene la palabra el Senador señor Muñoz Aburto.

El señor MUÑOZ ABURTO.-

Señor Presidente , Honorables colegas, solo quiero resaltar algo que aquí se ha señalado: el principio de igualdad de remuneraciones entre hombres y mujeres se estableció, como dice el informe de la Comisión, en el Tratado de Paz de Versalles, de 1919, que ha sido reiterado a través de otros pactos y convenciones.

Y nosotros estamos recién, en el año 2009, en pleno siglo XXI, terminando con la discriminación existente en materia de remuneraciones entre mujeres y hombres.

También nos estamos poniendo a tono con lo establecido en nuestra Constitución Política y en el artículo 2° del Código del Trabajo, que señala los casos donde no debiera existir discriminación entre unos y otras, fundamentalmente en lo que dice relación a las remuneraciones.

Discusión en Sala

El proyecto en examen fue largamente debatido en la Comisión de Trabajo. Y aquí hay que reconocer la labor realizada por el equipo del Ministerio del ramo, encabezado por Francisco del Río, y por los asesores de la Alianza, lo que permitió concordar una iniciativa que va en beneficio de las trabajadoras y que termina con lo que había señalado anteriormente: la desigualdad en las remuneraciones que perciben las mujeres en relación con las recibidas por los hombres.

Sin embargo, quiero referirme al reglamento interno propuesto para las empresas con más de 200 trabajadores.

En ese aspecto, encuentro toda la razón al Senador señor Allamand, en cuanto a que la disposición correspondiente será letra muerta. Porque como la mayoría de las empresas cuenta con menos de 50 personas, será una norma que no tendrá aplicación.

Con el Senador señor Letelier lamentamos lo propuesto, porque queríamos que en aquellas empresas con 50 trabajadores o más se estableciera un registro para consignar las funciones de los trabajadores y trabajadoras.

Pero eso no quita ni pone nada, porque se trata de un buen proyecto que termina con las discriminaciones ya anunciadas. Por tanto, lo votamos a favor en la Comisión, e igual cosa haremos acá en la Sala.

El señor NOVOA (Presidente).-

Tiene la palabra la señora Ministra del SERNAM.

La señora ALBORNOZ (Ministra Directora del Servicio Nacional de la Mujer).-

Señor Presidente, concuerdo con lo dicho acá en cuanto a que la iniciativa ha significado un trabajo arduo, llevado a cabo con los asesores, donde las Ministras también hemos tenido algo que ver en su estudio. Y hago presente esta salvedad, a propósito de lo mencionado por el Senador señor Muñoz Aburto, porque igualmente hubo contribución femenina en la normativa relativa a la brecha salarial.

Por otro lado, me gustaría dejar en claro en la Sala que la importancia radical de este proyecto, además de cumplir con la palabra empeñada de la Presidenta Bachelet en el sentido de avanzar en la eliminación de la diferencia remuneracional entre ambos sexos, se encuentra en la consagración del principio de igualdad de remuneraciones entre hombres y mujeres por un mismo trabajo.

Tal cuestión no se encontraba en el Código del Trabajo. De ahí la trascendencia de la modificación propuesta, ya que será aplicable a todos los trabajadores y trabajadoras, sin importar el tamaño de la empresa, pasando, en definitiva, a uniformar todas las relaciones laborales.

Por lo tanto, conforme a dicho principio, las discriminaciones salariales en razón del género en Chile pasan a constituir prácticas ilegales. De esa forma, por regla general, podremos revertir lo que sucede -como bien señaló la Senadora Matthei- respecto de la brecha existente.

Discusión en Sala

Y eso no lo dice únicamente el Servicio Nacional de la Mujer, sino que también lo acaba de señalar Naciones Unidas en un informe en el cual nos representó el hecho de no haber perseverado en mecanismos para eliminar la diferencia entre los sueldos de hombres y mujeres.

Sin embargo, en adelante tal situación va a cambiar, porque constituirá una práctica ilegal la menor remuneración de una trabajadora (30 por ciento en promedio), porcentaje que puede alcanzar el 50 ó 60 por ciento en el caso de mujeres con mayor preparación.

De igual forma, es bueno señalar que, en virtud de dicha modificación, las discriminaciones salariales entre hombres y mujeres quedarán sometidas a un procedimiento de tutela de derechos fundamentales, que la nueva justicia laboral ya aplica en buena parte del territorio nacional, y que el próximo 31 de agosto comenzará a implementarse en la Región Metropolitana.

Además de lo anterior, el proyecto insta a que en las empresas se generen los diálogos necesarios entre empleadores y trabajadores que permitan, en primer término, enfrentar y modificar estas prácticas culturales, cuestión que el Servicio Nacional de la Mujer viene trabajando desde hace un par de años.

Debo recordar, señor Presidente, que en el Programa "Iguala.cl", que recibe financiamiento a través de la Ley de Presupuestos, venimos trabajando con empresas de todas las Regiones -cuya adhesión ha sido voluntaria-, para cambiar las prácticas y la cultura laborales al interior de las mismas, que permitan ir eliminando las barreras que discriminan objetivamente la incorporación -o que la impidan- de la mujer al mercado al trabajo, o que la llevan a desempeñar su labor en condiciones mucho más desventajosas que los hombres.

Lo único distinto y de carácter complementario es la norma que establece la obligación de llevar registros de perfiles de cargo recaída en las empresas de más de 200 trabajadores. Pero, en general, acción, reclamación, vía tutelar, obligación, principio de igualdad, rigen para todas las instituciones. No hay distinción respecto de las empresas. Todos estaremos obligados a consagrar normas que respeten el principio de igualdad salarial entre hombres y mujeres.

Me parece importante la aclaración anterior, porque es la primera decisión pública que nosotros valoramos por enfrentar una realidad que afecta a gran porcentaje de mujeres en Chile, y representa un tremendo avance gracias a quienes propiciaron esto. Es importante recordar que el proyecto en estudio tuvo su origen en una moción.

Pero, además, apreciamos particularmente la aprobación de la iniciativa en la Comisión de Trabajo, porque también representa una tremenda decisión pública, además de transparencia, concordante con lo que el país ha venido implementando en el último tiempo.

Es todo, señor Presidente.

El señor NOVOA (Presidente).-

Discusión en Sala

Hago presente que la discrepancia radica en el número de trabajadores de las empresas obligadas a llevar registro.

El voto favorable significa aprobar el informe de la Comisión, que establece, en el caso de empresas de 200 trabajadores o más, el deber de mantener un registro de los diversos cargos y funciones.

En votación.

El señor HOFFMANN (Secretario General).-

¿Algún señor Senador no ha emitido su voto?

El señor NOVOA (Presidente).-

Terminada la votación.

--Se aprueba lo propuesto por la Comisión (16 votos a favor y 9 en contra).

Votaron por la afirmativa la señora Matthei y los señores Allamand, Cantero, Chadwick, Coloma, Espina, Frei, García, Kuschel, Larraín, Longueira, Novoa, Prokurica, Romero, Ruiz-Esquide y Sabag.

Votaron por la negativa los señores Escalona, Gazmuri, Girardi, Letelier, Muñoz Aburto, Naranjo, Navarro, Núñez y Ominami.

El señor NOVOA (Presidente).-

La otra norma aprobada por mayoría se refiere a la fecha de entrada en vigencia de la disposición recién aprobada, la cual no tiene que ver con el número de trabajadores

Por lo tanto, sugiero que ella se acoja con la misma votación anterior o en forma unánime.

El señor NOVOA (Presidente).-

Tiene la palabra el Honorable señor Letelier.

El señor LETELIER.-

Señor Presidente , el origen del problema estaba en la referencia a la letra a. del numeral 2 del artículo 1º, que se relacionaba con el punto que se acaba de discutir.

No hay objeción sobre el tema de fondo.

Por lo tanto, creo que la norma la podemos acoger unánimemente.

El señor NOVOA (Presidente).-

Discusión en Sala

Perfecto.

Si le parece a la Sala, se aprobará por unanimidad el artículo transitorio, que establece la entrada en vigencia de la ley.

--Se aprueba.

El señor NOVOA (Presidente).-

Hago presente a la Sala que la norma aprobada sobre la obligación de las empresas de 200 o más trabajadores de llevar un registro estipula que éste debe consignar "los diversos cargos o funciones de la empresa"; y me señala Secretaría que sería más propio que dijera: "en la empresa", porque la descripción de funciones es de los trabajadores y no entre las que ella realiza.

Si le parece a la Sala, se encargará a Secretaría efectuar la corrección anotada.

Acordado.

Por lo tanto, queda despachado el proyecto en este trámite.

2.6. Oficio de Cámara Revisora a Cámara de Origen

Oficio Aprobación con Modificaciones . Fecha 13 de mayo, 2009. Oficio en Sesión 30. Legislatura 357.

Valparaíso, 13 de mayo de 2009.

N° 369/SEC/09

A S.E. el Presidente de la Honorable Cámara de Diputados

Tengo a honra comunicar a Vuestra Excelencia que el Senado ha dado su aprobación al proyecto de ley, de esa Honorable Cámara, que modifica el Código del Trabajo, resguardando el derecho a la igualdad en las remuneraciones, correspondiente al Boletín N° 4.356-13, con las siguientes enmiendas:

Artículo 1º.-

Número 1.

Lo ha suprimido.

Número 2.

Ha pasado a ser número 1., reemplazándose el artículo 62 bis.- que este numeral propone, 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 del Capítulo II del Título I del LIBRO V de este Código, una vez que se encuentre concluido el procedimiento de reclamación previsto para estos efectos en el reglamento interno de la empresa.”.

Número 3.

Ha pasado a ser número 2., intercalándose en su encabezamiento, a continuación del artículo “el”, la frase “inciso primero del”.

Letra a.

La ha sustituido, por la que sigue:

Oficio de Cámara Revisora a Cámara de Origen

“a. Intercálanse, en el número 6, a continuación de la palabra “sugerencias”, las frases “, 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”.”.

Letra c.

Ha reemplazado, en el número 13.-, nuevo, que este literal propone, la segunda oración por las siguientes: “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 treinta días de efectuado el reclamo por parte del trabajador.”.

Número 4.

Ha pasado a ser número 3., sin enmiendas.

Artículo 2º.-

Lo ha sustituido, por el siguiente:

“Artículo 2º.- Intercálase, en el artículo 10 del decreto con fuerza de ley N° 29, del Ministerio de Hacienda, de 2005, que fijó el texto refundido, coordinado y sistematizado de la ley N° 18.834, Estatuto Administrativo, 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.”.”.

Disposiciones transitorias

Ha eliminado este epígrafe.

Artículos primero.- y segundo.-

Los ha reemplazado, por el siguiente:

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

- - -

Lo que comunico a Vuestra Excelencia en respuesta a su oficio N° 7.383, de 10 de abril de 2008.

Acompaño la totalidad de los antecedentes.

Oficio de Cámara Revisora a Cámara de Origen

Dios guarde a Vuestra Excelencia.

JOVINO NOVOA VÁSQUEZ

Presidente del Senado

CARLOS HOFFMANN CONTRERAS

Secretario General del Senado

3. Tercer Trámite Constitucional: Cámara de Diputados

3.1. Discusión en Sala

Fecha 20 de mayo, 2009. Diario de Sesión en Sesión 32. Legislatura 357. Discusión única. Se aprueban modificaciones.

RESGUARDO DEL DERECHO A LA IGUALDAD DE REMUNERACIONES. Modificación del Código del Trabajo. Tercer trámite constitucional.

El señor ÁLVAREZ (Presidente).-

Corresponde tratar las modificaciones del Senado al proyecto de ley, iniciado en moción, que modifica el Código del Trabajo para resguardar el derecho a la igualdad en las remuneraciones.

Antecedentes:

-Oficio del Senado, boletín N° 4356-13, sesión 30ª, en 14 de mayo de 2009. Documentos de la Cuenta N° 3.

El señor ÁLVAREZ (Presidente).-

Según lo acordado por los Comités, para la discusión de las modificaciones del senado se dispondrá de un tiempo máximo de 60 minutos.

En discusión las modificaciones del Senado.

Tiene la palabra el diputado señor Enrique Jaramillo.

El señor JARAMILLO.-

Señor Presidente, el mérito del proyecto y de las modificaciones propuestas por el Senado no pueden dejar de ser comentados.

Nuestra Constitución, en su artículo 1º, reconoce que las personas nacen libres e iguales en dignidad y derechos. Esta declaración, tan simple y tantas veces recordada en distintas alocuciones envuelve en sí un tremendo significado, ya que está reconociendo el principio de igualdad ante la ley y establece, entre otras cosas, el principio a la no discriminación elevado al rango constitucional. Este mismo principio viene siendo reconocido hace ya más de un siglo por distintos cuerpos del derecho internacional y por la Organización Internacional del Trabajo, OIT. En nuestro ordenamiento se plasma en N° 16º del artículo 19 de la Constitución, que asegura la libertad de trabajo y de contratación; además prohíbe cualquier tipo de discriminación que no se base en la capacidad e idoneidad personal.

A mayor abundamiento, el artículo 2º del Código del Trabajo declara contrario a los principios de las leyes laborales los actos de discriminación, que son las distinciones,

Discusión en Sala

exclusiones o preferencias basadas en motivos de raza, sexo, estado civil, religión, etcétera. Es decir, en el ordenamiento legal internacional, constitucional y laboral se encuentra establecido el principio de igualdad y de no discriminación.

Sin embargo, los hechos, los porfiados hechos, que quedan demostrados en decenas de estudios y de investigaciones realizadas por diferentes entes privados y gubernamentales, nos demuestran que en Chile y en otras latitudes, los distintos tipos de discriminación existen, en especial uno que es materia del proyecto: la diferencia de remuneraciones entre los sexos, lo que afecta principalmente a la mujer, respecto de lo cual hemos sido informados por los medios de prensa. De hecho, se señala que un hombre por igual función gana aproximadamente 25 por ciento más que una mujer.

Ante esta realidad constatada por los estudios e investigaciones, varios colegas decidieron presentar este proyecto a fin de que el principio de la no discriminación en materia de remuneraciones no solamente se encuentre declarado en los diversos textos legales y constitucionales, sino que también quede regulado y se establezcan mecanismos de protección, con el objeto de hacerlo realidad en nuestra legislación.

Sin duda alguna, el proyecto, que ya discutimos en esta Sala en su primer trámite constitucional, representa un avance en nuestra legislación, al establecer con claridad la prohibición de aplicar diferencias arbitrarias en materia de remuneraciones entre hombres y mujeres, aceptándose solamente las que provengan de la mayor capacitación, idoneidad u otras permitidas por la ley. Además, fija algunos mecanismos efectivos de publicidad de las escalas remunerativas, a fin de prever eventuales diferencias.

Considero que cuando debatimos proyectos de esta categoría o sus modificaciones, los representantes del Ejecutivo deberían estar atentos a los argumentos de los diputados. No obstante, estimo que es culpa de los propios parlamentarios que se produzca esta situación, ya que se acercan a los ministros y otras autoridades para plantearles diversos problemas, por lo que hacen caso omiso de lo que señalamos respecto de los proyectos.

Solicito que mi reclamo se tome en cuenta y quede en la historia fidedigna del establecimiento de la ley, ya que el Ejecutivo no debe acceder a las peticiones que le hacen los diputados y que no tienen nada que ver con la materia en debate.

Por eso, señora ministra, por intermedio del señor Presidente, espero que tengamos la posibilidad de conversar sobre las modificaciones introducidas por el Senado cuando esté atenta a las discusión.

Las modificaciones del Senado son adecuadas y van en la dirección correcta, ya que, al igual que la iniciativa, apuntan a establecer un mayor criterio de justicia laboral entre hombres y mujeres, por lo que estimo deben ser aprobadas por la Sala.

He dicho.

El señor ÁLVAREZ (Presidente).-

Tiene la palabra la ministra Laura Albornoz.

Discusión en Sala

La señora ALBORNOZ (ministra del Servicio Nacional de la Mujer).-

Señor Presidente , frente las discriminaciones que afectan a las mujeres, especialmente en sus relaciones de familia y en el mundo laboral, no cabe un rol pasivo del Estado. Es preciso adoptar medidas que permitan que hombres y mujeres participen en igualdad de condiciones en la vida nacional. Así lo entendieron la diputada Alejandra Sepúlveda y los diputados Mulet, Araya, Díaz, Walker, Ojeda, Ascencio, por mencionar sólo a algunos, al presentar esta moción que intenta eliminar la brecha salarial entre hombres y mujeres.

El debate legislativo que incentivó la discusión cultural, permitió que la injusta diferencia salarial entre hombres y mujeres se constituyera, primero, en un comportamiento ilegítimo y, muy pronto, en una práctica ilegal.

El proyecto da un paso necesario e ineludible en las transformaciones culturales que es necesario estimular en las relaciones de trabajo, al consagrarse el principio de igualdad de remuneraciones entre hombres y mujeres por un mismo trabajo y que pasa a informar todas las relaciones laborales, cualquiera sea el tamaño de la empresa.

Un aporte fundamental del Senado consistió en precisar que la infracción al principio de igualdad de remuneraciones entre hombres y mujeres quedará sometida al procedimiento de tutela de derechos fundamentales, que la nueva justicia laboral ya aplica en buena parte del territorio nacional y que el próximo 31 de agosto regirá también en la Región Metropolitana.

El Senado mantuvo la preocupación de la cámara por instar a las empresas de más de diez trabajadores a formalizar espacios de diálogo para enfrentar y modificar estas prácticas culturales.

Asimismo, el Senado hizo suya la preocupación de la Cámara por una mayor transparencia en los cargos o funciones en las empresas y de sus características esenciales, a fin de enfrentar y resolver de mejor modo la discriminación salarial en razón del sexo. Para ello, se otorga un plazo de seis meses a fin de que las empresas de 200 o más trabajadores generen dicha información.

Propusimos que esa obligación de transparencia, que de manera mucho más intensa ya cumple el Estado, hubiese comprometido a un mayor número de empresas. En cualquier caso, valoramos tremendamente la primera decisión pública por enfrentar esta realidad.

Luego de recoger la propuesta del diputado Ramón Barros y que hiciera suya la Comisión de Familia, el Senado no sólo consagró responsabilidades y mecanismos de control, sino también busca estimular comportamientos y valorar las buenas prácticas empresariales. Por ello, se autoriza a la Dirección del Trabajo a disminuir el monto de las multas originadas en infracciones a la ley laboral de menor gravedad.

Lo establecido en la iniciativa se extiende también al sector público, al prohibirse a las autoridades toda discriminación de trato entre funcionarios y funcionarias, autorizándose el control de legalidad por parte de la Contraloría General de la República en caso de reclamaciones individuales.

Discusión en Sala

El texto aprobado por la Cámara y perfeccionado por el Senado ofrece un camino e inicia un proceso que permite garantizar a las mujeres su derecho al trabajo con una justa remuneración.

Por todo lo anterior, solicito que el proyecto sea aprobado en esta sesión.

He dicho.

El señor ÁLVAREZ (Presidente).-

Tiene la palabra la diputada señora Alejandra Sepúlveda.

La señora SEPÚLVEDA (doña Alejandra).-

Señor Presidente , me alegro de que el proyecto haya vuelto a la Cámara.

Por otra parte, agradezco a las dos ministras presentes, sobre todo a la del Sernam, por tratar de agilizar en forma permanente el despacho de esta iniciativa, que pone en el tapete público la gran diferencia de remuneraciones entre hombres y mujeres por igual tipo de trabajo, responsabilidad y capacidad, que alcanza el 30 por ciento.

Como lo planteó la ministra del Sernam , en la actualidad el 40 por ciento de las mujeres son jefas de hogar y el único sustento de sus familias son sus ingresos, 30 por ciento inferiores respecto de los hombres. La diferencia es aún mayor en mujeres con nivel educacional alto que, según las estadísticas, demuestran que están mucho mejor preparadas que antes para asumir el rol de jefas de hogar.

Junto con los diputados Araya, Eduardo Díaz, Mulet, Ojeda y Olivares, entre otros, fui autora de la moción que estamos tratando.

Al respecto, quiero transmitir una preocupación a las ministras del Sernam y del Trabajo, lo que ya hice antes de la sesión: en la Cámara acordamos que empresas con más de cincuenta trabajadoras lleven registros de ello, mientras que el Senado propuso que fueran las que tuvieran más de 200. Por lo tanto, en consideración a la información que nos dio la Biblioteca del Congreso, pregunto: ¿Qué proporción de mujeres trabaja en el estrato de empresas grandes? Tal vez, es bastante menor que lo que podríamos pensar. Para los autores de la moción, la utilidad de esos registros es que haya transparencia, lo cual permitiría a las trabajadoras reclamar por las diferencias remuneratorias entre ellas y los hombres en caso de igual calificación, tipo de trabajo y responsabilidad, las que sólo se podrían comprobar a través de tales registros.

La brecha entre las remuneraciones de hombres y mujeres es grave, porque constituye una gran injusticia social.

Tuve la tentación de pedir votación separada para la proposición del Senado, a fin de rechazarla y llevarla a comisión mixta. Pero, en una conversación informal con la ministra y algunas diputadas, surgió la idea de aprobar la iniciativa a la brevedad y buscar una solución posterior.

Discusión en Sala

Lo más importante es que estamos dando una señal de que hay una injusticia que queremos que termine mediante este proyecto y otros que se propondrán en el futuro, porque una cosa es la ley y otra la práctica cotidiana.

Además, podrán reclamar ante la justicia, en los tribunales laborales, por la referida desigualdad, por la infracción de un derecho fundamental.

Por lo tanto, los autores del proyecto vamos a votar a favor, aunque las modificaciones no nos hayan gustado mucho.

He dicho.

El señor ÁLVAREZ (Presidente).-

Tiene la palabra la ministra del Trabajo, señora Claudia Serrano.

La señora SERRANO (ministra del Trabajo).-

Señor Presidente , para el Gobierno de la Presidenta Bachelet, llevar adelante un proyecto de ley que elimine la brecha entre las remuneraciones de hombres y mujeres es un aporte sustantivo a la igualdad y a la incorporación plena de éstas al mercado de trabajo en condiciones satisfactorias que permitan su realización.

En nuestro país, sólo el 36 por ciento de la fuerza laboral de mujeres tiene empleo, porque el tipo de trabajo al que acceden es poco motivador y porque tradicionalmente enfrentan el esquema de discriminación salarial.

No voy a ahondar más en el tema, pues la ministra del Sernam ha sido sumamente clara respecto de la importancia de esta iniciativa.

Agradezco la pregunta de la diputada Sepúlveda, ya que la medida es para las trabajadoras en todas las empresas, independientemente de su tamaño.

El aporte del Senado es proponer un registro, parte del organigrama de la empresa, pero sólo en las de mayor tamaño y con gran número de trabajadores, con el objeto de no complicar la demanda de especificación del organigrama y de desempeño de funciones en las de menor tamaño.

Esa medida se complementa con otras respecto de las cuales el Ministerio del Trabajo tiene cierta tolerancia cuando se trata de empresas pequeñas para estar en régimen, por ejemplo, en la recientemente aprobada sobre seguro de invalidez para éstas, la que no se propuso para las grandes.

Quiero ser muy precisa: la demanda de igualdad de remuneraciones entre mujeres y hombres es para todas las empresas; la única diferencia es respecto de una presentación administrativa del organigrama y de definición de cargos que hace aplicable la norma.

Discusión en Sala

Eso coincide con otras excepciones respecto de las cuales estimamos que hay que llevar a cabo un proceso paulatino para que las empresas más precarias y pequeñas puedan cumplir con esos requisitos administrativos.

Muchas gracias.

El señor VARGAS (Vicepresidente).-

Tiene la palabra el diputado señor Ramón Barros.

El señor BARROS.-

Señor Presidente , espero que hoy, con la aprobación unánime de las modificaciones del Senado, la tramitación legislativa del proyecto llegue a su fin.

Si bien es cierto que a algunos las modificaciones del Senado nos dejan con gusto a poco, es de gran valor buscar la reducción de la brecha salarial entre hombres y mujeres por iguales trabajos, la cual en Chile está absolutamente acreditada.

Muchos dijeron que esto es sólo testimonial. En la discusión en la Comisión de Familia nos fuimos dando cuenta de lo significativo de la iniciativa, más allá del testimonio. El punto es que hay que concretarlo, de manera que en las empresas se vaya sintiendo la importancia del trabajo bien hecho y remunerado de igual manera para hombres y mujeres.

Agradezco a la ministra su mención a la indicación que introdujimos como una forma de incentivar a las distintas empresas a que vayan avanzando en el cumplimiento de esta normativa, que espero se apruebe hoy, y que tenía por objeto incluir un incentivo, una forma de condonación de multas, siempre que no se trate de infracciones graves como políticas antisindicales o infracción de los derechos fundamentales de los trabajadores, para estimular el cumplimiento de la normativa y principios que rigen este proyecto de ley.

Además, me siento honrado de que el Senado haya acogido esta propuesta, que es bastante moderna, en el sentido de ir estableciendo incentivos para buscar un mayor grado de cumplimiento a favor de las mujeres trabajadoras de Chile. Espero que aprobemos por unanimidad las modificaciones del senado a este proyecto.

Voy a votar a favor del proyecto, al igual que mi partido, y espero se convierta en ley a la brevedad.

Agradezco una vez más la mención de la ministra, y me siento honrado porque una idea de estas características haya sido acogida tanto por el Ejecutivo como por el Senado de la República.

He dicho.

El señor VARGAS (Vicepresidente).-

Tiene la palabra la diputada señora María Antonieta Saa.

Discusión en Sala

La señora SAA (doña María Antonieta).-

Señor Presidente , la aprobación de este proyecto es un avance enorme.

Reconocer que las mujeres por su trabajo merecen el mismo salario, y así consagrarlo en una ley de la República, es explicitar algo de estricta justicia y equidad.

Culturalmente, el trabajo de la mujer no ha sido considerado como trabajo. Incluso, el derecho a trabajar de la mujer en algunos momentos estuvo en manos de su marido, quien debía autorizarla para que trabajara fuera de la casa, pero dentro de ella lo hacía sin salario ni horario. Este reconocimiento en la sociedad ha sido difícil. Siempre se consideró la remuneración de la mujer como un complemento del salario familiar.

Escuché el otro día en la televisión a una señora que decía que su marido trabajaba y que ella ayudaba en la casa. Es decir, no hay una conciencia clara de que las mujeres tienen el derecho al trabajo, a la igualdad de remuneraciones y a que sus ingresos no sean considerados un complemento de la remuneración del marido. La diferencia de sueldos entre hombres y mujeres alcanzan el 30 por ciento. Eso es grave en una sociedad democrática.

Esto se da no sólo a nivel de los trabajos manuales, por así decirlo, sino que también en los profesionales, para lo cual han debido estudiar igual número de años y se les exigen los mismos currículos y el mismo rendimiento. Así como en las empresas periodísticas, en los canales de televisión.

Este impedimento cultural, esa idea que está metida en la cabeza, hace que ante un mismo trabajo las mujeres tengan distintos salarios. Entonces, es importante que introduzcamos este cambio en la ley.

El programa de Naciones Unidas para el Desarrollo nos pone muy mala nota en la igualdad de género. Eso es algo que a todos nosotros nos debería preocupar, porque no es un detalle, se refiere a la mitad de la población. La mala nota es porque hay mucha inequidad y desigualdad.

Iniciativas de ley que avanzan hacia la igualdad han estado trece años estancadas. Es lo que sucede con la desigualdad de las mujeres al interior de la sociedad conyugal, donde el marido es el jefe, y eso no tendría por qué ser.

¿Cómo es posible que el despacho de un proyecto de ley demore trece años? Eso sucede porque en nuestro Congreso no hay sensibilidad. Por ello, me alegro mucho de que la haya habido en este proyecto de ley.

La señora ministra habló del perfeccionamiento del proyecto en el Senado, pero creo que no es perfeccionar subir el número a 200 trabajadoras para hacer el registro, ni tampoco subir de tres a seis meses la aplicación de la ley. Eso es demorar un poco las cosas.

El Senado, con todo el respeto que me merece, pone escollos profundos a la igualdad de género. Así pasó con las pensiones alimenticias y con muchos proyectos, como la

Discusión en Sala

igualdad del patrimonio en el matrimonio, el cambio del orden de los apellidos -para usar el materno, que podría ser un honor-, la trata de personas, en fin.

Es muy importante lo que se ha dicho. Aunque hay cosas que no me gustan, estoy de acuerdo con despachar ahora el proyecto, porque si va a una Comisión Mixta capaz que retrocedamos. Tenemos el pájaro en la mano y es muy importante avanzar en esta concepción.

Los empresarios deben tomar conciencia de que el trabajo de una mujer es igual y muchas veces mejor que el de un varón. No necesariamente es inferior o de menor calidad.

Siempre se presta para chistes este punto, para festinar, pero, objetivamente, el rendimiento de la mujer es bueno, a pesar de que tenemos que realizar dos tipos de trabajo, porque hemos avanzado poco en compartir las tareas domésticas con nuestros compañeros. Quiero felicitar al diputado Ramón Barros, que hizo ese importante alcance.

Sigamos avanzando para no tener el triste récord de ser los que tenemos la peor nota en América Latina en la igualdad de género.

Anuncio que voy a votar a favor de las modificaciones del Senado.

He dicho.

El señor VARGAS (Vicepresidente).-

Tiene la palabra el diputado señor Sergio Ojeda.

El señor OJEDA.-

Señor Presidente , los elogios para el diputado Ramón Barros , que se pronunció a favor del proyecto.

Me siento muy honrado de ser uno de los autores de esta moción parlamentaria, que resguarda el derecho de las mujeres a la igualdad de las remuneraciones.

Con esto, de alguna manera avanzamos y, sobre todo, respondemos a las críticas que a nivel internacional se nos hacen de repente en materia de derechos humanos. El consejo técnico de las Naciones Unidas acaba de enjuiciarnos porque todavía no estamos en una situación aceptable en igualdad de género.

Esta iniciativa responde a la petición del organismo internacional, porque la mujer ha ido ganando espacios no porque nosotros lo hayamos querido, sino por su capacidad y su aptitud, las que le han permitido insertarse en el trabajo, en el avance y en el progreso de nuestra nación.

La igualdad de remuneraciones entre hombres y mujeres era una necesidad que debía ser establecida legalmente. Sin embargo, esta igualdad no es suficiente para colocarnos a la par con aquellos países que están a la vanguardia en la igualdad de

Discusión en Sala

género. En Chile, no hay igualdad de acceso al trabajo para hombres y mujeres, ni tampoco un tratamiento igualitario digno y acorde dentro del trabajo mismo. La diputada María Antonieta Saa se refirió al derecho a trabajar de la mujer, situación que debemos ir consolidando como país.

El Congreso Nacional dio un paso histórico al reformar el artículo 1º de la Constitución Política, que decía: "Los hombres nacen libres e iguales en dignidad y derechos.", sustituyendo la expresión "Los hombres" por "Las personas", pues esta última expresión incluye por igual a mujeres y a hombres.

El proyecto nos satisface enormemente, porque contribuye a terminar con las desigualdades sociales arbitrarias y discriminatorias. Las personas deben acceder a un puesto de trabajo en virtud de su capacidad e idoneidad, sin otra consideración. La discriminación por género es algo obsoleto, arcaico, que debemos dejar en el pasado.

Respecto de las modificaciones del Senado no sé cuál habrá sido la razón para eliminar la letra a) del número 1 del artículo 1º, que definía los actos discriminatorios en las remuneraciones que, a mi juicio, era bastante acertada. El texto aprobado por la Cámara de Diputados señalaba: "las diferencias en las remuneraciones en trabajos de igual valor basadas en criterios distintos de las características y naturaleza del trabajo que se realiza". No obstante, a lo mejor, ese concepto quedó establecido tácitamente, al deducir la discriminación de la interpretación del artículo pertinente.

Por otra parte, valoro que se disponga la obligación del empleador de velar por el cumplimiento del principio de igualdad de remuneraciones entre hombres y mujeres que realizan un mismo trabajo. Las diferencias deben ser objetivas, por capacidad, calificación, idoneidad, responsabilidad o productividad, como lo señala el artículo 62 bis.

La diputada Alejandra Sepúlveda manifestó su objeción al cambio de guarismo entre el texto aprobado por la Cámara de Diputados y las modificaciones del Senado, en el número 6 del artículo 154, que pasó de "en el caso de empresas de cincuenta trabajadores o más," a "en el caso de empresas de doscientos trabajadores o más,", ello para los efectos de llevar "un registro que consigne los diversos cargos o funciones de la empresa y sus características técnicas esenciales,", las explicaciones ya fueron dadas, por lo que estamos en condiciones de aprobar este proyecto que honra al Congreso Nacional, porque damos un paso muy importante en establecer la igualdad de las personas, de acuerdo a los principios universales en materia de derechos humanos y a la naturaleza y espíritu de la persona humana.

Mis felicitaciones a la ministra del Sernam , señora Laura Albornoz , y a la ministra del Trabajo y Previsión Social , señora Claudia Serrano , por el excelente trabajo que han llevado a cabo en este proyecto que se ve muy simple, muy sencillo, de sólo dos o tres artículos, pero cuya significación es enorme. Se trata de un pequeño paso que nos acerca más a la ansiada meta de establecer la verdadera y real igualdad de género entre el hombre y la mujer.

Anuncio mi voto favorable a las modificaciones del Senado, a pesar de las objeciones señaladas.

He dicho.

Discusión en Sala

El señor VARGAS (Vicepresidente).-

Tiene la palabra el diputado señor Pablo Galilea.

El señor GALILEA.-

Señor Presidente , ¿hay algo más lindo para los hombres que las mujeres? ¿Hay algo más maravilloso para una mujer que dar a luz? ¿Hay algo más necesario para una madre que el derecho a un prenatal y a un posnatal? Ahora, si su hijo no alcanza aún el desarrollo suficiente o presenta problemas de salud, se hace necesario que la madre obtenga una licencia médica que, ojalá, pueda unir a las vacaciones para estar así más tiempo con su hijo.

Sin embargo, debemos reconocer que, desde el punto de vista de la empresa, esa situación significa mayores costos y el mercado, lamentablemente, así lo reconoce, produciéndose esta diferencia de sueldos entre hombres y mujeres. Por lo tanto, la situación es más compleja que imponer mediante una ley que, frente a iguales responsabilidades, hombres y mujeres obtengan los mismos sueldos.

Ahora bien, hay muchos empleos en los que las mujeres tienen la primera opción por sus habilidades naturales y donde a los hombres no nos reciben ni siquiera haciendo gratis el trabajo, porque nuestras habilidades son distintas y eso lo reconoce, de alguna manera, el mercado.

Mi aprensión es que esta imposición decretada por ley de pagar por igual a hombres y mujeres provoque una disminución de las oportunidades de trabajo femeninas, porque la ley no establece que necesariamente los empleadores tengan que contratar mujeres y, en ese sentido, podemos perjudicarlas, lo que lamentaría mucho. Espero equivocarme y que las oportunidades laborales de las mujeres no se vean disminuidas a causa de las disposiciones contenidas en este proyecto que hoy esperamos aprobar y despachar.

Pese a mis aprensiones, votaré favorablemente el proyecto, porque no tengo ninguna manera de imponer a quienes contratan que no marquen una diferencia entre un hombre y una mujer. Desde el punto de vista del empleador, pudiera significar un costo mayor en algunos trabajos, pero como ya lo señalé los hombres tampoco somos cotizados en ciertos empleos porque no tenemos las habilidades necesarias para desempeñarlos.

Reitero, votaré favorablemente el proyecto de ley, a pesar de mis aprensiones. Muchas veces aquí, sobre todo en un año electoral, se hace demagogia y se les promete a las mujeres situaciones irreales.

Nuestro deseo es que efectivamente los sueldos sean iguales para los hombres y las mujeres en trabajos similares, incluso, donde exista la alternativa y la decisión del empleador de decidir por uno o por otro.

Por último, felicito a la ministra del Sernam , señora Laura Albornoz , y a la ministra del Trabajo , señora Claudia Serrano , por el empeño puesto en el éxito de este proyecto. Sin embargo, no podía dejar de manifestar mi aprensión. Ojalá me

Discusión en Sala

equivoque y el proyecto no se traduzca en una disminución de oportunidades laborales para las mujeres.

He dicho.

El señor VARGAS (Vicepresidente).-

Tiene la palabra la diputada señora María Angélica Cristi.

La señora CRISTI (doña María Angélica).-

Señor Presidente , nadie podría oponerse ni cuestionar este proyecto que modifica el Código del Trabajo, que persigue resguardar el derecho a la igualdad en las remuneraciones entre hombres y mujeres.

Pero sorprende que, a pesar de que en nuestra legislación existen normas relativas a esta materia, tanto en la Constitución Política de la República, en los artículos 1º y 19, números 2º y 16º, como en el artículo 2º del Código del Trabajo, que consigna la prohibición de los actos de discriminación en el trabajo, tengamos que discutir una iniciativa adicional para evitar la desigualdad de remuneraciones entre hombres y mujeres. Es recurrente que cuando las normas no se aplican discutamos y aprobemos un nuevo proyecto, y así nos pasamos generando una ley tras otra, sin que se respeten las ya existentes.

Sin embargo, es necesario ser realistas. Como mujer, debería aplaudir de pie este proyecto. De hecho, estoy de acuerdo con él, pero es imprescindible considerar la realidad de nuestra sociedad.

¿Cómo se determina un criterio objetivo? Es importante que se aplique un criterio objetivo y no uno compasivo, de manera que exista igualdad, porque en el futuro los hombres podrían reclamar que las mujeres están ganando mejores sueldos, aunque quizás en muchos casos dicha diferencia podría justificarse plenamente. Recordemos que el promedio de escolaridad de las mujeres chilenas es de 11,8 años, mientras que el de los hombres es de 10,7. Por lo tanto, muchas mujeres tienen mejor preparación que muchos hombres. De hecho, al hacer el simple ejercicio de recordar la realidad laboral que me rodea, constato que la mayor parte de las mujeres que conozco gana más que sus maridos, probablemente porque ellas tienen más capacidad o más preparación. Pero, en el caso puntual de este proyecto, entiendo que hablamos de un mismo tipo de trabajo.

Es importante reconocer cuáles son las razones que explican esta brecha y los mecanismos para acortarla. La ministra del Trabajo y Previsión Social expresó que se produce menor concurrencia de mujeres al mundo laboral -las cifras indican que es de más de 30 por ciento-, porque hay poca motivación. Pero la peor motivación para una mujer es no poder conseguir un trabajo. Una madre necesita trabajar, porque tiene que alimentar a sus hijos, porque está sola o abandonada, etcétera. En esos casos, lo primero que quiere es un trabajo. Obviamente, después de que lo ha logrado, lo que corresponde es que tenga un trato justo y, por lo tanto, si su desempeño es igual al de los hombres, debería recibir la misma remuneración que ellos.

Discusión en Sala

Sin embargo, es preciso considerar una situación real: esta mayor inclusión de las mujeres en el mundo del trabajo y la discriminación de la que es objeto se produce en aquellas que gozan de sueldos más altos, en niveles gerenciales, más que en las más modestas o pobres, lo que está estadísticamente probado. Es decir, las mujeres que tienen más capacidad de negociación serán quienes más luchen por la aplicación de esta norma, porque tienen más preparación y alternativas para elegir.

Nuestra preocupación debería centrarse en analizar cómo ayudamos a las mujeres más modestas, a las madres que necesitan trabajar para mantener a sus hijos, a que sean bien remuneradas y disfruten de un sueldo justo.

Siempre es mejor tener un trabajo que no tenerlo. Pero también hay que considerar otras situaciones. ¿Qué podemos hacer para introducir, definitivamente, la flexibilización laboral? Esto todavía no lo hemos logrado imponer en nuestro país, por eso me alegra contar hoy con la presencia de la ministra del Trabajo y Previsión Social.

Las mujeres de todos los estratos sociales -alto, mediano, bajo o de pobreza extrema- necesitan disponer de flexibilidad laboral, para compartir más con su familia, con sus hijos, especialmente en un mundo en el que la mayor parte de éstos están solos. No podemos obligar a las mujeres a estar atadas a un trabajo de horario fijo. Debemos luchar por una normativa flexible que reconozca la capacidad, el profesionalismo y la dedicación de las mujeres, pero que, además, les permita trabajar en un horario flexible de mercado, sin tanta restricción y rigidez. Todas las rigideces laborales siempre perjudican a las mujeres.

Además, en el proyecto se aprecian cambios que suscitan preguntas. Aparentemente, según las modificaciones del Senado, las empresas de doscientos trabajadores o más tendrían la obligación de informar sobre esta situación. ¿Y qué pasa con las pymes? El 80 por ciento de los trabajadores y la mayor parte de las mujeres laboran en las pequeñas y medianas empresas, -no en las grandes-, que generalmente pagan lo que pueden. ¿Qué ocurrirá con las temporeras? ¿Vamos a exigir que las empresas en las que muchas mujeres consiguen un trabajo de temporada, tengan registros y que, eventualmente, puedan ser sancionadas? Pareciera ser que lo que se dispone genera trabas al empleo. Queremos que las mujeres accedan a un trabajo digno y bien remunerado que, obviamente, no sea discriminatorio, pero tengamos la precaución de no poner obstáculos que dificulten la aplicación y el cumplimiento de la ley.

Para avanzar en el desarrollo de posibilidades de conciliar las responsabilidades laborales y familiares, siempre es necesario recalcar que es ineludible reformular la legislación laboral vigente, a fin de dar más flexibilidad a las trabajadoras, con el debido cuidado de no afectar la oferta laboral.

Lo positivo de esta iniciativa es que crea una cultura empresarial -es decir, en quienes pueden contratar- para evitar la discriminación.

Por otra parte, el Senado propone que lo dispuesto en la letra a) del numeral 2 del artículo 1º comience a regir seis meses después de su publicación en el Diario Oficial, lo que me parece razonable, porque en reiteradas oportunidades ha ocurrido que, por apurar la implementación de alguna norma, al final se aplica mal.

Discusión en Sala

Por su intermedio, señor Presidente , pregunto a la señora ministra del Trabajo y Previsión Social: ¿Esto será retroactivo, incluso para todas aquellas personas que ya trabajan en las empresas y que gozan de un determinado sueldo, que ya está negociado y fijado? ¿Los empleadores deberán renegociar las remuneraciones, revisar cada contratación y aplicar criterios objetivos y no subjetivos, como los que considera la ley? En la práctica, ¿Cómo se aplicará esta normativa?

Finalmente, anuncio que votaré favorablemente el proyecto, pero pido que no se implementen normas que, a la larga, terminen afectando y no beneficiando a las mujeres. En muchos casos, por tratar de ayudarlas, se las perjudica.

He dicho.

El señor VARGAS (Vicepresidente).-

Tiene la palabra el diputado señor Jaime Mulet.

El señor MULET.-

Señor Presidente , en primer lugar saludo cordialmente a las ministras -no ministros, lo cual revela una faceta de los cambios culturales que hemos tenido durante los últimos años, lo que constituye una buena señal- del Trabajo y Previsión Social y del Sernam.

Fui uno de los autores de la moción que originó este proyecto; por eso, estoy muy contento con su discusión y con las modificaciones e indicaciones presentadas por muchos parlamentarios y por el Ejecutivo. Recuerdo que presentamos la moción con Alejandra Sepúlveda , Pedro Araya , Gabriel Ascencio , Eduardo Díaz , Sergio Ojeda , Carlos Olivares , Jorge Sabag , Mario Venegas y Patricio Walker , por iniciativa especial del diputado Eduardo Díaz y de la diputada Alejandra Sepúlveda -no hay que olvidar ese detalle, que me parece muy importante y justo-, quienes invitaron a participar a los demás. Muchos de esos diputados hemos seguido juntos en proyectos comunes después de que la vida política separara a ese grupo de diez parlamentarios. Sin embargo, por distintos caminos, mantenemos el interés por progresar en ciertos aspectos.

Éste no es un avance social, sino que se relaciona, más bien, con la justa evolución de la historia, que debe seguir su desarrollo, para mejorar significativamente y alcanzar una sociedad superior, tanto material como espiritualmente.

Hoy, no hay diferencias de derecho por el color de la piel de las personas. Gracias a Dios, esa discriminación se superó en las últimas décadas del siglo pasado. Es decir, evolucionamos correctamente. Hace algunos siglos, existía la esclavitud, en que los esclavos prácticamente eran de propiedad de algunos.

Las desigualdades de género que han existido y existen aún en nuestra sociedad constituyen, sin lugar a dudas, una injusticia grave. Por eso los avances en esta materia son muy importantes.

Discusión en Sala

Antes las desigualdades eran tremendas en educación, salud y remuneraciones, y a pesar de que en los últimos veinte años ha habido un gran avance, han seguido existiendo problemas y discriminaciones. Por ejemplo, no hemos podido erradicar la diferencia brutal de los planes de salud para las mujeres en edad fértil, los que tienen un costo mucho mayor. Es un hecho gravísimo. Por eso, debemos analizar de qué manera terminamos con esa desigualdad en razón del género.

Otra desigualdad importante que aún existe es la remuneracional. Todos los estudios hechos por el Sernam y por organismos internacionales y de Gobierno indican que la desigualdad en este aspecto ha sido brutal. De manera que este proyecto va por el camino correcto y apunta a terminar con esa diferencia en razón del género.

Aquí se ha fundamentado bien. Algunos han expresado dudas porque consideran que se puede afectar a sectores productivos. Les pido no tenerlas. Hay que hacer esto porque es justo. El orden natural es que un hombre y una mujer que realizan el mismo trabajo tengan igual remuneración y no sé por qué se tienen dudas sobre eso. Quizás, hace 100 ó 200 años algunos tenían dudas respecto de la existencia de la esclavitud y lo lógico es que hoy ya no las tengan. ¿A quién le podría caber alguna duda de que un hombre de color tiene los mismos derechos que un hombre blanco?

Debo reconocer que a veces cuesta lograr estos avances. No obstante, es un proyecto que va por el camino correcto. Por eso, celebro que hoy estemos llegando a su trámite final en esta Corporación y que, una vez más, demos una señal potente para intentar terminar con las desigualdades entre hombres y mujeres en razón del género.

A estas alturas de mi vida hasta siento vergüenza de que existan esas desigualdades aun cuando debo ser honesto, ya que lo más probable es que hace diez o quince años no pensaba igual, no porque mirara esto con naturalidad, sino porque más bien no me daba cuenta. Pero creo que el trabajo activo de miles de mujeres ha puesto estos temas en el tapete y ha permitido que la sociedad chilena evolucione por la vía correcta. Tanto he evolucionado también en lo personal que, junto a otros colegas parlamentarios, soy autor de este proyecto de ley.

Felicito a las ministras presentes, sobre todo a la ministra del Sernam, quien ha trabajado en este proyecto desde el inicio, cuando aún compartíamos un proyecto político común. De todas maneras, debo reconocer que las autoridades del Sernam han realizado un trabajo de primer nivel en esta materia. La iniciativa apunta a terminar con la brecha salarial que aún existe y que no habíamos podido abordar en forma definitiva.

Por su parte, la ministra del Trabajo ha hecho un trabajo importante para implementar este proyecto de ley desde el punto de vista práctico que, sin lugar a dudas, genera ciertas dificultades y nuevas obligaciones para los empresarios.

Quiero agradecer el apoyo a esta iniciativa durante su tramitación y expreso mi alegría por sentirme parte de la evolución de nuestra legislación para construir un Chile más justo, más igualitario y en el que ojalá terminen luego las diferencias, las desigualdades e injusticias.

He dicho.

Discusión en Sala

El señor VARGAS (Vicepresidente).-

Tiene la palabra el diputado Fernando Meza.

El señor MEZA.-

Señor Presidente, para la bancada radical este proyecto de ley que modifica el Código del Trabajo con el objeto de resguardar el derecho a la igualdad de remuneraciones entre los hombres y las mujeres, es de extrema importancia y, desde ya, anunciamos nuestro voto favorable a las modificaciones del Senado.

Podríamos hablar mucho sobre las discriminaciones de que han sido objeto las mujeres y los hombres en materia laboral en Chile. Pero desde tiempos inmemoriales, la mujer ha debido realizar los trabajos más duros, sobre todo en la industria textil y la agricultura, sin recibir los mismos emolumentos que los hombres.

Sé de casos de diferencias remuneracionales, por ejemplo, que una educadora de párvulos gane menos que un profesor de educación básica, en circunstancias de que el trabajo que realizan es similar, tiene que ver con la educación de los niños, y ambos tienen título profesional.

Quiero insistir en la necesidad de que el empresariado chileno tome conciencia de lo que significa para nuestro país avanzar en temas como éste. Debemos considerar que lo que se quiere aprobar en este hemiciclo puede desaparecer en el espíritu y en la aplicación porque con frecuencia las personas no denuncian situaciones que las afecta por temor a perder los trabajos, lo que deja a las mujeres, en este caso, en una cierta indefensión a la hora de reclamar sus derechos. Por tanto, el resultado de la aplicación de esta iniciativa, va a depender en gran medida de la buena voluntad, de la ética, de la responsabilidad y de la honestidad del empresariado chileno. Está claro que el Gobierno va a cumplir con la norma legal porque es su obligación; estoy convencido de que no vamos a tener ministras y ministros ganando distintos sueldos; ni subsecretarios y subsecretarias, ni seremis mujeres y seremis hombres en esa situación.

La Presidenta de la República señaló hace unos días que, cuando ella hablaba de paridad y de la necesidad de dar las mismas oportunidades y responsabilidades a las mujeres y a los hombres en su Gobierno, no se refería a un número exacto de ministros y ministras, sino que a la oportunidad para desarrollar este tipo de tareas.

Las discriminaciones que hemos conocido en Chile son terribles. Algunos recordarán que, hace un tiempo, en los ofrecimientos de trabajo de secretaria en las publicaciones de los periódicos de mayor circulación nacional se exigía acompañar una fotografía en los currículos, lo que significaba una discriminación absoluta, ya que se buscaba la figura, el sexo y la exposición de la belleza en lugar de fijarse en los valores y las capacidades técnicas o profesionales. Hoy se sigue actuando de esa manera, a pesar de que hemos legislado al respecto. Es evidente la cantidad de casting que se realizan para contratar a una persona, más allá de sus capacidades profesionales, en relación con su aspecto físico.

Por otra parte, es evidente la discriminación a la hora de dar trabajo a las mujeres casadas respecto de las mujeres solteras; también existe discriminación respecto de

Discusión en Sala

su aspecto físico y de la edad. Aquí es muy difícil que una mujer que haya cumplido determinados años consiga un trabajo cuando una persona de menos edad opta al mismo cargo.

Son muchas las cosas que tienen que ver no tanto con leyes, sino más bien, con disposición y responsabilidad cívica del empresariado y del Ejecutivo. Se debe terminar con las discriminaciones laborales que sufren las mujeres en relación con los hombres, porque hay cientos de miles de mujeres chilenas -lo hemos dicho hasta el cansancio- que son jefas de hogar, por lo tanto, tienen toda la responsabilidad económica en sus hogares: deben alimentar y educar a sus hijos y, además, como lo dijo hace un momento la diputada María Antonieta Saa, muchas veces, deben hacer doble trabajo, porque aparte de llevar el dinero que ganan en su fuente laboral, deben mantener el hogar en las mejores condiciones posibles.

En consecuencia, todas las consideraciones que estamos haciendo esta mañana deben apuntar, fundamentalmente, a crear conciencia en todos los chilenos y chilenas de que estamos en condiciones de ofrecer un puesto de trabajo a una mujer.

Aquí se han mencionado -aprovecho de reiterarlo- muchas otras deudas que tenemos y que tiene el actual Gobierno con las mujeres. Por ejemplo, el aumento del período posnatal a seis meses -así se lo representamos a la Presidenta Michelle Bachelet -, con el objeto de que nuestros niños y nuestras niñas crezcan en condiciones de salud y desarrollo intelectual que les permitan enfrentar la vida en mejor forma.

Con este proyecto espero que se pague dentro de poco tiempo una de las deudas con las mujeres, para que tengan la posibilidad de dedicarle más tiempo a sus hijos y mejorar su apego a ellos. Muchas veces los empresarios rechazan a las mujeres que están en edad fértil, y cuando alguna está embarazada, también debe sufrir discriminación y mal trato de su parte.

Finalmente, quiero recordar que las asesoras del hogar -nuestras populares nanas- también son discriminadas desde el punto de vista de los salarios que reciben, puesto que no son equivalentes al ingreso mínimo. Las autoridades de Gobierno nos han dicho que dentro de dos años se irán equiparando progresivamente con el ingreso mínimo.

En esta oportunidad, con bastante satisfacción y alegría, vamos a aprobar las modificaciones del Senado, con la esperanza de que todas las normas del proyecto sean aplicadas realmente, y así nuestra sociedad sea más honesta, fraterna, solidaria, tolerante y moderna.

He dicho.

El señor ÁLVAREZ (Presidente).-

Ha concluido el tiempo previsto para la discusión de las modificaciones del Senado, pero aún no han intervenido cuatro señores diputados que están inscritos.

¿Habría acuerdo para conceder tres minutos a cada uno?

No hay acuerdo.

Discusión en Sala

Entonces, los diputados inscritos podrán insertar sus discursos.

El señor VENEGAS (don Mario).-

¿Me permite, señor Presidente?

El señor ÁLVAREZ (Presidente).-

Tiene la palabra su señoría.

El señor VENEGAS (don Mario).-

Señor Presidente , soy uno de los autores de este proyecto de ley y estaba inscrito en quinto lugar para intervenir. Con posterioridad, se inscribió un número indeterminado de diputados. Pues bien, se me ha negado reiteradamente la posibilidad de hacer uso de la palabra.

Me parece que es algo que no corresponde; incluso, no se condice con el espíritu de los acuerdos adoptados por los Comités.

Considero que debería existir más ecuanimidad, puesto que se les concedió la palabra a dos diputados de una misma bancada; pero yo fui excluido, a pesar de que he estado esperando pacientemente varias horas para que se me conceda la palabra. Me parece que eso no está bien.

El señor ÁLVAREZ (Presidente).-

Señor diputado, se ha procedido de acuerdo con el Reglamento y no se ha pretendido afectar su derecho a intervenir.

Nuevamente, pido el acuerdo unánime de la Sala para concederle tres minutos al diputado señor Mario Venegas.

No hay acuerdo.

El señor VENEGAS (don Mario).-

Quiero que quede constancia de que el diputado que se opone no ha permanecido en la Sala ni ha participado en la discusión del proyecto. Me parece que es injusto que se oponga.

El señor ÁLVAREZ (Presidente).-

Señor diputado , solicité dos veces la unanimidad de la Sala para concederle la palabra, pero no hubo acuerdo.

Cerrado el debate.

Discusión en Sala

-Con posterioridad, la Sala se pronunció sobre este proyecto, en los siguientes términos:

El señor ÁLVAREZ (Presidente).-

Corresponde votar la modificaciones introducidas por el honorable Senado al proyecto de ley que modifica el Código del Trabajo, resguardando el derecho a la igualdad en las remuneraciones.

En votación.

-Efectuada la votación en forma económica, por el sistema electrónico, dio el siguiente resultado: por la afirmativa, 91 votos. No hubo votos por la negativa ni abstenciones.

El señor ÁLVAREZ (Presidente).-

Aprobadas.

-Votaron por la afirmativa los siguientes señores diputados:

Aedo Ormeño René; Aguiló Melo Sergio; Alvarado Andrade Claudio; Pérez San Martín Lily; Álvarez Zenteno Rodrigo; Araya Guerrero Pedro; Ascencio Mansilla Gabriel; Barros Montero Ramón; Bauer Jouanne Eugenio; Bertolino Rendic Mario; Bobadilla Muñoz Sergio; Burgos Varela Jorge; Schilling Rodríguez Marcelo; Cardemil Herrera Alberto; Correa De La Cerda Sergio; Cristi Marfil María Angélica; Cubillos Sigall Marcela; Chahuán Chahuán Francisco; De Urresti Longton Alfonso; Delmastro Naso Roberto; Díaz Díaz Marcelo; Dittborn Cordua Julio; Duarte Leiva Gonzalo; Egaña Respaldiza Andrés; Eluchans Urenda Edmundo; Encina Moriamez Francisco; Enríquez-Ominami Gumucio Marco; Escobar Rufatt Alvaro; Espinosa Monardes Marcos; Espinoza Sandoval Fidel; Fuentealba Vildósola Renán; Galilea Carrillo Pablo; García García René Manuel; García-Huidobro Sanfuentes Alejandro; Girardi Briere Guido; Godoy Ibáñez Joaquín; Goic Borojevic Carolina; González Torres Rodrigo; Hales Dib Patricio; Hernández Hernández Javier; Jaramillo Becker Enrique; Jarpa Wevar Carlos Abel; Latorre Carmona Juan Carlos; Leal Labrín Antonio; León Ramírez Roberto; Lobos Krause Juan; Lorenzini Basso Pablo; Martínez Labbé Rosauero; Melero Abaroa Patricio; Meza Moncada Fernando; Monckeberg Díaz Nicolás; Monsalve Benavides Manuel; Montes Cisternas Carlos; Moreira Barros Iván; Mulet Martínez Jaime; Nogueira Fernández Claudia; Norambuena Farías Iván; Núñez Lozano Marco Antonio; Ojeda Uribe Sergio; Olivares Zepeda Carlos; Ortiz Novoa José Miguel; Pacheco Rivas Clemira; Palma Flores Osvaldo; Paredes Fierro Iván; Pascal Allende Denise; Paya Mira Darío; Pérez Arriagada José; Recondo Lavanderos Carlos; Rojas Molina Manuel; Rubilar Barahona Karla; Sabag Villalobos Jorge; Saffirio Suárez Eduardo; Salaberry Soto Felipe; Sepúlveda Orbenes Alejandra; Silber Romo Gabriel; Soto González Laura; Sule Fernández Alejandro; Súnico Galdames Raúl; Tarud Daccarett Jorge; Tuma Zedan Eugenio; Turrez Figueroa Marisol; Ulloa Aguillón Jorge; Urrutia Bonilla Ignacio; Valenzuela Van Treek Esteban; Vargas Lyng Alfonso; Venegas Cárdenas Mario; Verdugo Soto Germán; Vidal Lázaro Ximena; Von Mühlenbrock Zamora Gastón; Walker Prieto Patricio; Ward Edwards Felipe.

El señor ÁLVAREZ (Presidente).-

Discusión en Sala

Despachado el proyecto.

3.2. Oficio de Cámara Origen a Cámara Revisora

Oficio Aprobación de Modificaciones. Fecha 20 de mayo, 2009. Oficio en Sesión 22. Legislatura 357.

VALPARAÍSO, 20 de mayo de 2009

Oficio N° 8110

A S. E. EL PRESIDENTE DEL H. SENADO

La Cámara de Diputados, en sesión de esta fecha, ha tenido a bien prestar su aprobación a las enmiendas propuestas por ese H. Senado al proyecto que modifica el Código del Trabajo resguardando el derecho a la igualdad en las remuneraciones. (Boletín N° 4356-13).

Lo que tengo a honra decir a V.E., en respuesta a vuestro oficio N° 369/SEC/09, de 13 de mayo de 2009.

Devuelvo los antecedentes respectivos.

Dios guarde a V.E.

RODRIGO ÁLVAREZ ZENTENO

Presidente de la Cámara de Diputados

CARLOS LOYOLA OPAZO

Secretario General de la Cámara de Diputados

4. Trámite Finalización: Cámara de Diputados

4.1. Oficio de Cámara de Origen al Ejecutivo

Oficio Ley a S.E. La Presidenta de la República. Fecha 20 de mayo, 2009. Oficio

VALPARAÍSO, 20 de mayo de 2009

Oficio N° 8109

A S.E. LA PRESIDENTA DE LA REPÚBLICA

Tengo a honra comunicar a V.E., que el Congreso Nacional ha dado su aprobación al siguiente proyecto de ley, iniciado en una Moción de la Diputada señora Alejandra Sepúlveda Órbenes y de los Diputados 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.

PROYECTO DE LEY:

"Artículo 1º.- 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 6º del Capítulo II del Título I del LIBRO V de este Código, una vez que se encuentre concluido el procedimiento de reclamación previsto para estos efectos en el reglamento interno de la empresa."

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

a. Intercálanse, en el número 6, a continuación de la palabra "sugerencias", las frases ", 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".

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:

Oficio de Cámara de Origen al Ejecutivo

"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 treinta 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 del decreto con fuerza de ley N° 29, del Ministerio de Hacienda, de 2005, que fijó el texto refundido, coordinado y sistematizado de la ley N° 18.834, Estatuto Administrativo, 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."

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

Dios guarde a V.E.

RODRIGO ÁLVAREZ ZENTENO

Presidente de la Cámara de Diputados

CARLOS LOYOLA OPAZO

Secretario General de la Cámara de Diputados

Ley N° 20.348

5. Publicación de Ley en Diario Oficial

5.1. Ley N° 20.348

Tipo Norma: Ley 20348

URL: <https://www.bcn.cl/leychile/N?i=1003601&f=2009-06-19>

Fecha Promulgación: 02-06-2009

URL Corta: <http://bcn.cl/1tm1z>

Organismo: MINISTERIO DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL; SUBSECRETARÍA DEL TRABAJO

Título: RESGUARDA EL DERECHO A LA IGUALDAD EN LAS REMUNERACIONES

Fecha Publicación: 19-06-2009

LEY NÚM. 20.348

RESGUARDA EL DERECHO A LA IGUALDAD EN LAS REMUNERACIONES

Teniendo presente que el H. Congreso Nacional ha dado su aprobación al siguiente proyecto de ley, iniciado en una Moción de la Diputada señora Alejandra Sepúlveda Órbenes y de los Diputados 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.

Proyecto de ley:

"Artículo 1º.- 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 6º del Capítulo II del Título I del Libro V de este Código, una vez que se encuentre concluido el procedimiento de reclamación previsto para estos efectos en el reglamento interno de la empresa."

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

a. Intercálanse, en el número 6, a continuación de la palabra "sugerencias", las frases ", 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".

Ley N° 20.348

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 treinta 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 del decreto con fuerza de ley N° 29, del Ministerio de Hacienda, de 2005, que fijó el texto refundido, coordinado y sistematizado de la ley N°18.834, Estatuto Administrativo, 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."

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

Y por cuanto he tenido a bien aprobarlo y sancionarlo; por tanto promúlguese y llévese a efecto como Ley de la República.

Santiago, 2 de junio de 2009.- MICHELLE BACHELET JERIA, Presidenta de la República.- Claudia Serrano Madrid, Ministra del Trabajo y Previsión Social.- Andrés Velasco Brañes, Ministro de Hacienda.- Laura Albornoz Pollmann, Ministra Directora Servicio Nacional de la Mujer.

Lo que transcribo a usted para su conocimiento.- Saluda a usted, Mauricio Jélvez Maturana, Subsecretario del Trabajo.