PROYECTO DE LEY QUE MODIFICA EL CÓDIGO DEL TRABAJO CON EL OBJETO DE PERFECCIONAR LA REGULACIÓN DEL PRINCIPIO DE IGUALDAD DE REMUNERACIONES ENTRE HOMBRES Y MUJERES (BOLETÍN N° 10.576-13, 12.719-13 Y 14.139-34, REFUNDIDOS)

CÓDIGO DEL TRABAJO	TEXTO APROBADO POR LA CÁMARA DE DIPUTADAS Y DIPUTADOS
	PROYECTO DE LEY “Artículo único.- Modifícase el Código del Trabajo de la siguiente manera:
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.	1. Reemplázase su artículo 62 bis por el siguiente: “Artículo 62 bis.- El empleador o empleadora deberá dar cumplimiento al principio de igualdad de remuneraciones entre hombres y mujeres que presten un mismo trabajo, o para un trabajo al que se le atribuye un mismo valor, función o responsabilidad. El empleador o empleadora deberá fijar estructuras y escalas de remuneración a partir del análisis de los empleos, sus descripciones, evaluando cada uno ellos con el método analítico de evaluación de puestos de trabajo que fije la Dirección de Trabajo. Excepcionalmente, no se considerarán discriminaciones las diferencias objetivas en las remuneraciones, cuando el empleador o empleadora demuestre que se fundan en las calificaciones del trabajador o la trabajadora. Con todo, salvo que el empleador o empleadora pruebe lo contrario, se considerará como discriminación salarial aquellas diferencias de salario entre hombres y mujeres que no se justifiquen de acuerdo a lo señalado en el inciso segundo. La Inspección del Trabajo, en ejercicio de sus funciones y atribuciones, de oficio o

CÓDIGO DEL TRABAJO	TEXTO APROBADO POR LA CÁMARA DE DIPUTADAS Y DIPUTADOS
	a solicitud de parte, fiscalizará anualmente el cumplimiento del principio de igualdad de remuneraciones en las empresas de su territorio jurisdiccional. Las denuncias que se realicen invocando el presente artículo podrán ser presentadas por el trabajador o trabajadora, o por la organización sindical a la cual se encuentre afiliado de acuerdo a lo establecido en el número 2 del artículo 220, y se sustanciarán en conformidad con lo establecido en el Párrafo 6° del Capítulo II del Título I del Libro V de este Código. Verificada la discriminación salarial, ésta no sólo dará lugar a la multa correspondiente, sino que, además, en el acto de la conciliación o sentencia definitiva, el juez adoptará todas las medidas que sean necesarias para corregir las arbitrariedades detectadas, incluyendo el pago de todas las diferencias de remuneraciones durante el tiempo en que el empleador no haya justificado la diferencia salarial.”.
	2. Incorpórase el siguiente artículo 62 ter: “Artículo 62 ter.- Con el fin de garantizar el cumplimiento del principio de igualdad de remuneraciones entre hombres y mujeres contemplado en el artículo anterior, las empresas deberán realizar cada año una evaluación analítica de los puestos de trabajo. Las empresas que cuenten con más de cincuenta trabajadores deberán conformar un comité de evaluación de empleo compuesto por igual número de mujeres y hombres. El resultado de la evaluación analítica servirá de base para la elaboración de un plan de igualdad de remuneraciones que será materia de la negociación colectiva con la organización sindical constituida en la empresa. Este plan debe incluir un análisis del número de mujeres y hombres trabajadores, las respectivas jerarquías, cargos o funciones, la remuneración recibida por hombres y mujeres, así como fijar medidas para resolver las brechas de remuneración existentes y revisar su impacto.

CÓDIGO DEL TRABAJO	TEXTO APROBADO POR LA CÁMARA DE DIPUTADAS Y DIPUTADOS
	Asimismo, una vez alcanzado el plan de igualdad de remuneración, dentro de los treinta días siguientes deberá ser enviado por el empleador a la Dirección del Trabajo. La Dirección del Trabajo, en el ámbito de sus atribuciones, deberá: a) Fijar una guía de evaluación de puestos de trabajos que permita aplicar a cada empleador un método analítico de evaluación. b) Establecer parámetros y/o directrices proporcionando asistencia técnica para la elaboración de planes de igualdad de remuneraciones. c) Elaborar un reglamento que determine la forma para el envío de la información que deben entregar las empresas conforme al inciso anterior. d) Emitir opinión acerca de la existencia de discriminación salarial por razón de sexo, a solicitud del trabajador o sindicato. e) Hacer pública la información sobre la brecha remuneracional entre hombres y mujeres por empresa o por sector industrial, sin revelar información ni datos privados de los trabajadores.
Art. 154. El reglamento interno deberá contener, a lo menos, las siguientes disposiciones: 1.- las horas en que empieza y termina el trabajo y las de cada turno, si aquél se efectúa por equipos; 2.- los descansos; 3.- los diversos tipos de remuneraciones; 4.- el lugar, día y hora de pago;	3. En su artículo 154, N° 6:

CÓDIGO DEL TRABAJO	TEXTO APROBADO POR LA CÁMARA DE DIPUTADAS Y DIPUTADOS
5.- las obligaciones y prohibiciones a que estén sujetos los trabajadores; 6.- la designación de los cargos ejecutivos o dependientes del establecimiento ante quienes los trabajadores deban plantear sus peticiones, reclamos, consultas y sugerencias, y en el caso de empresas de **doscientos** trabajadores o más, un registro que consigne los diversos cargos o funciones en la empresa y sus características técnicas esenciales; 7.- las normas especiales pertinentes a las diversas clases de faenas, de acuerdo con la edad y sexo de los trabajadores, y a los ajustes necesarios y servicios de apoyo que permitan al trabajador con discapacidad un desempeño laboral adecuado; 8.- la forma de comprobación del cumplimiento de las leyes de previsión, de servicio militar obligatorio, de cédula de identidad y, en el caso de menores, de haberse cumplido la obligación escolar; 9.- las normas e instrucciones de prevención, higiene y seguridad que deban observarse en la empresa o establecimiento; 10.- las sanciones que podrán aplicarse por infracción a las obligaciones que señale este reglamento, las que sólo podrán consistir en amonestación verbal o escrita y multa de hasta el veinticinco por ciento de la remuneración diaria; 11.- el procedimiento a que se someterá la aplicación de las sanciones referidas en el número anterior; 12.- El procedimiento al que se someterán y las medidas de resguardo y sanciones que se aplicarán en caso de denuncias por acoso sexual. En el caso de las denuncias sobre acoso sexual, el empleador que, ante una denuncia del trabajador afectado, cumpla íntegramente con el procedimiento establecido en el Título IV del Libro II, no estará afecto al aumento señalado en la	a) Sustitúyese la palabra “doscientos” por “**cincuenta**”. b) Agrégase la siguiente oración a continuación del punto y coma, que pasa a ser punto y seguido: “El empleador o empleadora deberá remitir semestralmente dicho registro a la Dirección del Trabajo. El incumplimiento de esta obligación será sancionado con la prohibición de celebrar actos y contratos con el Estado y multa de 10 a 100 UTM.”.”.

CÓDIGO DEL TRABAJO	TEXTO APROBADO POR LA CÁMARA DE DIPUTADAS Y DIPUTADOS
letra c) del inciso primero del artículo 168, y 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. Las obligaciones y prohibiciones a que hace referencia el número 5 de este artículo, y, en general, toda medida de control, sólo podrán efectuarse por medios idóneos y concordantes con la naturaleza de la relación laboral y, en todo caso, su aplicación deberá ser general, garantizándose la impersonalidad de la medida, para respetar la dignidad del trabajador.	