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)

TEXTOS LEGALES VIGENTES	TEXTO APROBADO EN GENERAL POR LA COMISIÓN DE LA MUJER Y EQUIDAD DE GÉNERO[1]	INDICACIONES
CÓDIGO DEL TRABAJO	PROYECTO DE LEY “Artículo único.- Modifícase el Código del Trabajo de la siguiente manera:	**ARTÍCULO ÚNICO** **-Del Presidente de la República**, para reemplazar el artículo único, que pasa a ser artículo 1, por el siguiente: **ENUNCIADO** “Artículo 1.- Introdúcense las siguientes modificaciones al Código del Trabajo, cuyo texto refundido, coordinado y sistematizado fue fijado en el decreto con fuerza de ley N° 1, de 2022, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social: -**De los Senadores señores Sanhueza y Prohens**, para reemplazar el artículo único, que pasa a ser artículo 1°, por el siguiente: “Artículo 1°.- Introdúcense las siguientes modificaciones al Código del Trabajo, cuyo texto refundido, coordinado y sistematizado fue fijado en el decreto con fuerza de ley N° 1, de 2022, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social:

[1] Corresponde al texto aprobado en primer trámite constitucional.

TEXTOS LEGALES VIGENTES	TEXTO APROBADO EN GENERAL POR LA COMISIÓN DE LA MUJER Y EQUIDAD DE GÉNERO	INDICACIONES
		-**De la Senadora señora Pascual**, para reemplazar su artículo único, que pasa a ser artículo 1, por el siguiente: “Artículo 1.- Introdúcense las siguientes modificaciones al Código del Trabajo, cuyo texto refundido, coordinado y sistematizado fue fijado en el decreto con fuerza de ley N° 1, de 2022, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social:
Capítulo VI DE LA PROTECCION A LAS REMUNERACIONES[2]		**-Del Presidente de la República,** para reemplazar el enunciado del Capítulo VI “De la protección a las remuneraciones” del Título I del Libro I por “De la protección de las remuneraciones y el principio de igualdad”. **-De los Senadores señores Sanhueza y Prohens,** para reemplazar el enunciado del Capítulo VI del Título I del Libro I del Código del Trabajo “De la Protección a las Remuneraciones” por “De la protección de las Remuneraciones y el Principio de no Discriminación Salarial por un Mismo Trabajo.”. -**De la Senadora señora Pascual**, para reemplazar el enunciado del Capítulo VI “De la protección a las remuneraciones” del Título I del Libro I por “De la protección de las remuneraciones y el principio de igualdad”. **-De la Senadora señora Carvajal**, para agregar en el título del Capítulo VI denominado “DE LA

[2] El referido capítulo comprende los artículos 54 a 65 del Código del Trabajo.

TEXTOS LEGALES VIGENTES	TEXTO APROBADO EN GENERAL POR LA COMISIÓN DE LA MUJER Y EQUIDAD DE GÉNERO	INDICACIONES
		PROTECCION A LAS REMUNERACIONES" la siguiente frase: "y Del principio de igualdad de remuneraciones por trabajo igual o de igual valor"
		-Del Presidente de la República, para agregar, a continuación del epígrafe del Capítulo VI "De la protección a las remuneraciones y el principio de igualdad" del Título I del Libro I, el epígrafe "Párrafo 1° De la protección de las remuneraciones". **-De los Senadores señores Sanhueza y Prohens,** para agregar, a continuación del epígrafe del Capítulo VI del Título I, del Libro I "De la Protección a las Remuneraciones y el Principio no Discriminación Salarial por un Mismo Trabajo", el epígrafe "Párrafo 1° De la protección de las remuneraciones". -**De la Senadora señora Pascual**, para agregar, a continuación del epígrafe del Capítulo VI "De la protección a las remuneraciones y el principio de igualdad" del Título I del Libro I, el epígrafe "Párrafo 1° De la protección de las remuneraciones".
		-De los Senadores señores Sanhueza y Prohens, para agregar a continuación del artículo 62[3], el siguiente epígrafe "Párrafo 2° "Del Principio no Discriminación Salarial por un Mismo Trabajo", reemplazando el artículo 62 bis por el siguiente:

[3] El artículo 62 establece que todo empleador con cinco o más trabajadores deberá llevar un libro auxiliar de remuneraciones, el que deberá ser timbrado por el Servicio de Impuestos Internos. Las remuneraciones que figuren en el libro a que se refiere el inciso anterior serán las únicas que podrán considerarse como gastos por remuneraciones en la contabilidad de la empresa.

TEXTOS LEGALES VIGENTES	TEXTO APROBADO EN GENERAL POR LA COMISIÓN DE LA MUJER Y EQUIDAD DE GÉNERO	INDICACIONES
		<u>Número 1)</u>
	1. Reemplázase su artículo 62 bis por el siguiente:	**-Del Presidente de la República**, para suprimir el artículo 62 bis. -**De la Senadora señora Pascual,** para suprimir el artículo 62 bis. **-De los Senadores señores Sanhueza y Prohens,** para reemplazar el artículo 62 bis 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.	"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	"Artículo 62 bis.- El empleador deberá dar cumplimiento al principio no discriminación arbitraria en las remuneraciones entre hombres y mujeres que presten un mismo trabajo, función o cargo en la empresa. No se considerarán arbitrarias las diferencias salariales entre trabajos, funciones o cargos diferentes, o bien, entre trabajos, funciones, o cargos similares pero de empresas diferentes. En el caso de las empresas de más de doscientos trabajadores, el empleador deberá cumplir con este principio a partir de la descripción de los empleos y cargos de la empresa, los requisitos inherentes que se exigen para cada uno, y los sistemas de evaluación de desempeño asociados a cada uno de ellos. En el caso de las micro, pequeñas y medianas empresas, el empleador deberá cumplir con este principio a partir de la descripción de la o las funciones de dos o más trabajadores contenidas en los contratos

TEXTOS LEGALES VIGENTES	TEXTO APROBADO EN GENERAL POR LA COMISIÓN DE LA MUJER Y EQUIDAD DE GÉNERO	INDICACIONES
	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 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.”.	de trabajo en los términos señalados en el numeral 3 del artículo 10. Se considerarán como discriminación arbitraria las diferencias remuneracionales permanentes mayores a un cinco por ciento de rango entre uno y otro trabajador que no se encuentren suficientemente justificadas. Asimismo, vulnerará el referido principio todo trato diferenciado o desigual de carácter arbitrario en materia de beneficios u otras retribuciones, basado en motivos de género, tratándose de un mismo trabajo, función o cargo. Con todo, no se considerarán discriminaciones arbitrarias las diferencias en las remuneraciones, fundadas en circunstancias tales como la experiencia previa del trabajador, su calificación profesional o técnica, o, en su caso, las calificaciones del trabajador en los procesos de evaluación de desempeño. Tampoco se considerará como vulneración al principio de no discriminación arbitraria en las remuneraciones de dos o más trabajadores, aquellas diferencias en las remuneraciones variables que tengan una misma base o forma de cálculo, pero que difieran en su resultado final por razones de desempeño. Las denuncias que se realicen invocando el presente artículo podrán ser presentadas por el trabajador, o por la organización sindical a la cual se encuentre afiliado, y se sustanciarán en conformidad con lo establecido en el Párrafo 6° del Capítulo II del Título I del Libro V de este Código, en tanto previamente se

TEXTOS LEGALES VIGENTES	TEXTO APROBADO EN GENERAL POR LA COMISIÓN DE LA MUJER Y EQUIDAD DE GÉNERO	INDICACIONES
		haya cumplido en su totalidad con el procedimiento establecido en el número 13 del artículo 154. Igual requisito se exigirá para efectuar una denuncia en la Inspección del Trabajo por aplicación de este artículo. Verificada judicialmente la discriminación salarial, el empleador deberá adoptar 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, con el tope de prescripción señalado en el inciso primero del artículo 510; con todo, el juez por motivos fundados derivados de la prueba rendida o de la capacidad económica de la empresa, podrá acortar prudencialmente dicho tope.”. -**De la Senadora señora Carvajal**, para agregar, en el en el inciso primero del artículo 62 bis del Código del Trabajo, la siguiente frase final: “Para efectos de lo dispuesto en este artículo se entenderá por trabajo de igual valor a aquel que corresponde a un conjunto de funciones que se consideran equivalentes a otras conforme a las capacidades y cualificaciones o experiencias exigidas, las responsabilidades atribuidas, el esfuerzo físico y psíquico y las condiciones en que el trabajo es efectuado.”. -**De la Senadora señora Carvajal**, para agregar un nuevo inciso cuarto al artículo 62 bis aprobado en general: “Vulnerará el referido principio todo trato diferenciado

TEXTOS LEGALES VIGENTES	TEXTO APROBADO EN GENERAL POR LA COMISIÓN DE LA MUJER Y EQUIDAD DE GÉNERO	INDICACIONES
		o desigual, de carácter arbitrario o injustificado, en materia de remuneración o retribución basado en motivos de género o que tengan relación con sus responsabilidades familiares o de cuidados, ya sea que se trate de un mismo trabajo o de un trabajo al que se le atribuye el mismo valor.”.
	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.	**-De los Senadores señores Sanhueza y Prohens,** para reemplazar el artículo 62 ter, por el siguiente: “Artículo 62 ter.- En cumplimiento del principio de no discriminación salarial por un mismo trabajo, las grandes empresas tendrán las siguientes obligaciones: 1.- Promover expresamente en la empresa el principio de no discriminación salarial y la igualdad de género en materia remuneracional. 2.- Contar con Plan de Igualdad de Remuneraciones que al menos contenga los siguientes elementos: a.- Un adecuado descriptor de cargos, los requisitos para su desempeño, sus características técnicas esenciales y el tipo de evaluación de desempeño a que se encuentran sujetos; b.- Las etapas que la empresa se ha planteado como metas para avanzar en la reducción de brechas salariales en caso de haberlas; c.- Las medidas que apunten a mantener los

TEXTOS LEGALES VIGENTES	TEXTO APROBADO EN GENERAL POR LA COMISIÓN DE LA MUJER Y EQUIDAD DE GÉNERO	INDICACIONES
	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.	estándares de remuneraciones en caso de no presentar brechas relevantes de remuneraciones entre los mismos cargos, funciones o trabajos.”.
		-De los Senadores señores Sanhueza y Prohens, para agregar el siguiente artículo 62 quáter, nuevo:

TEXTOS LEGALES VIGENTES	TEXTO APROBADO EN GENERAL POR LA COMISIÓN DE LA MUJER Y EQUIDAD DE GÉNERO	INDICACIONES
		“Artículo 62 quáter.- Para efectos de las obligaciones establecidas en el artículo precedente, los empleadores deberán conformar un Comité de Igualdad de Remuneraciones destinado al desarrollo de la evaluación de los diversos trabajos, funciones o cargos o de la empresa y la formulación de una propuesta de Plan de igualdad de Remuneraciones. No serán objeto de esta evaluación, los trabajos, funciones o cargos que no tengan un alterno homólogo y que sean únicos dentro de la empresa. El Comité será de carácter permanente y tendrá como misión principal la supervigilancia del cumplimiento del respectivo Plan de Igualdad de Remuneraciones. El Comité estará compuesto por al menos tres representantes del empleador y tres representantes de los trabajadores, pudiendo éstos ser representados por uno o más miembros del sindicato respectivo si así lo acordaren en votación secreta para elegir a sus representantes. Los integrantes del Comité deberán guardar reserva de la información obtenida en el ejercicio de sus funciones; la vulneración de esta obligación constituirá un incumplimiento grave a las obligaciones que impone el contrato, en los términos del número 7 del artículo 160. El empleador notificará por escrito, física o electrónicamente a los trabajadores, sobre quienes lo representarán en el Comité, a fin de que los

TEXTOS LEGALES VIGENTES	TEXTO APROBADO EN GENERAL POR LA COMISIÓN DE LA MUJER Y EQUIDAD DE GÉNERO	INDICACIONES
		trabajadores designen a sus representantes; el Comité se constituirá cuando los representantes de los trabajadores notifiquen de su elección al empleador. El empleador, entonces, tendrá la obligación de registrar la constitución del Comité en el sitio electrónico de la Dirección del Trabajo, dentro de quinto día de su conformación. Las decisiones y recomendaciones del Comité, deberán ser tomadas por la unanimidad de sus miembros. El Comité, dentro del plazo de sesenta días propondrá al empleador un Plan de Igualdad de Remuneraciones, incluyendo las estrategias y medidas que se sugieren adoptar para detectar las brechas salariales que pudieren existir. El empleador dará respuesta fundada a cada una de las estrategias y medidas propuestas por el Comité en un plazo de treinta días, informando el Plan de Igualdad de Remuneraciones que implementará la empresa, el que podrá incorporar nuevas medidas y estrategias tales como estructuras o escalas de remuneración para los diversos cargos o funciones. No serán objeto del trabajo del Comité ni del Plan de Igualdad de Remuneraciones, aquellas materias que restrinjan o limiten la facultad del empleador de organizar, dirigir y administrar la empresa y aquellas ajenas a la misma. Las medidas que se adopten en materia igualdad salarial en una empresa contratista o subcontratista no afectará las facultades de

TEXTOS LEGALES VIGENTES	TEXTO APROBADO EN GENERAL POR LA COMISIÓN DE LA MUJER Y EQUIDAD DE GÉNERO	INDICACIONES
		administración de la empresa principal. Lo dispuesto en este inciso y en los incisos cuarto y quinto del artículo 306, deberá observarse aún cuando se trate de medidas propuestas en el marco de la negociación colectiva. Tras la referida respuesta, el empleador comunicará en un plazo de cinco días a todos los trabajadores el Plan de Igualdad de Remuneraciones. Dentro de los siguientes noventa días de notificado el Plan de Igualdad de Remuneraciones a los trabajadores, el empleador y el Comité deberán emitir un informe ejecutivo de la evaluación de cargos o funciones elaborado por el Comité, y las medidas que se implementarán en materia remuneracional a fin de cumplir con el principio de no discriminación.”.
		-**Del Presidente de la República**, para agregar, a continuación del artículo 65[4], el epígrafe “Párrafo 2° Del principio de igualdad de remuneraciones”. -**De la Senadora señora Pascual**, para agregar, a continuación del artículo 65, el epígrafe “Párrafo 2° Del principio de igualdad de remuneraciones”.
		-Del Presidente de la República, para agregar, a continuación del artículo 65, el siguiente artículo 65 bis, nuevo:

[4] Art. 65. Habrá libertad de comercio en los recintos de las empresas mineras y salitreras.
No podrán ejercer este comercio los trabajadores que hubieran sido despedidos de la respectiva empresa, a menos que el empleador los autorice previamente.

TEXTOS LEGALES VIGENTES	TEXTO APROBADO EN GENERAL POR LA COMISIÓN DE LA MUJER Y EQUIDAD DE GÉNERO	INDICACIONES
		“Artículo 65 bis.- El empleador deberá dar cumplimiento al principio de igualdad de remuneraciones entre hombres y mujeres que presten un mismo trabajo o un trabajo al que se le atribuye un mismo valor. Para efectos de lo dispuesto en este artículo se entenderá por trabajo de igual valor a aquel que corresponde a un conjunto de funciones que se consideran equivalentes a otras conforme a las calificaciones o experiencias exigidas, las responsabilidades atribuidas, el esfuerzo físico y psíquico y las condiciones en que el trabajo es efectuado. Vulnerará el referido principio todo trato diferenciado o desigual, de carácter arbitrario o injustificado, en materia de remuneración o retribución basado en motivos de género, ya sea que se trate de un mismo trabajo o de un trabajo al que se le atribuye el mismo valor. La persona trabajadora podrá denunciar el incumplimiento del principio de igualdad de remuneraciones a través del procedimiento regulado en la empresa conforme a lo establecido en el numeral 13 del artículo 154 de este Código. El empleador registrará ante la Dirección del Trabajo, dentro del plazo de cinco días de concluido el procedimiento, la respuesta que fundamenta su decisión acompañando la reclamación presentada y el respectivo comprobante que indique la fecha de su

TEXTOS LEGALES VIGENTES	TEXTO APROBADO EN GENERAL POR LA COMISIÓN DE LA MUJER Y EQUIDAD DE GÉNERO	INDICACIONES
		recepción. Asimismo, el incumplimiento del referido principio podrá denunciarse directamente ante los Tribunales de justicia o la Dirección del Trabajo por el trabajador o trabajadora afectado que mantenga relación laboral vigente, quienes no podrán sufrir represalias con motivo de la denuncia, así como por las organizaciones sindicales existentes en la empresa. En caso de que la Dirección del Trabajo, tras la recepción de la denuncia y el desarrollo de la respectiva investigación, considere que existen indicios de vulneración del principio, deberá denunciar ante tribunales dando cumplimiento a lo dispuesto en el artículo 486 del presente Código. En aquellos casos que, con anterioridad al término de la relación laboral, se hubieren realizado las denuncias referidas precedentemente, los trabajadores o trabajadoras despedidos podrán, de acuerdo con lo establecido en el artículo 489 del Código del Trabajo, presentar la respectiva denuncia ante los tribunales por vulneración de derechos fundamentales y alegar el incumplimiento del principio regulado en este artículo. Las denuncias judiciales que formulen las personas trabajadoras o la Dirección del Trabajo se sustanciarán en conformidad con lo establecido en el Párrafo 6° del Capítulo II del Título I del Libro V de este Código, que establece el Procedimiento de Tutela Laboral.

TEXTOS LEGALES VIGENTES	TEXTO APROBADO EN GENERAL POR LA COMISIÓN DE LA MUJER Y EQUIDAD DE GÉNERO	INDICACIONES
		En caso que el Tribunal respectivo acoja las denuncias formuladas deberá ordenar el pago de las diferencias de remuneraciones injustificadas o arbitrarias, así como las medidas destinadas a reparar el incumplimiento del principio de igualdad de remuneraciones denunciado. Sin perjuicio de lo anterior, durante la conciliación el juez podrá proponer medidas para el resguardo del principio al interior de las empresas.”.
		-**De la Senadora señora Pascual**, para agregar, a continuación del artículo 65, el siguiente artículo 65 bis, nuevo: “Artículo 65 bis.- El empleador deberá dar cumplimiento al principio de igualdad de remuneraciones entre hombres y mujeres que presten un mismo trabajo o un trabajo al que se le atribuye un mismo valor. Para efectos de lo dispuesto en este artículo se entenderá por trabajo de igual valor a aquel que corresponde a un conjunto de funciones que se consideran equivalentes a otras conforme a las calificaciones o experiencias exigidas, las responsabilidades atribuidas, el esfuerzo físico y psíquico y las condiciones en que el trabajo es efectuado. Vulnerará el referido principio todo trato diferenciado o desigual, de carácter arbitrario o injustificado, en

TEXTOS LEGALES VIGENTES	TEXTO APROBADO EN GENERAL POR LA COMISIÓN DE LA MUJER Y EQUIDAD DE GÉNERO	INDICACIONES
		materia de remuneración o retribución basado en motivos de género **o que tenga relación con responsabilidades familiares o de cuidados**, ya sea que se trate de un mismo trabajo o de un trabajo al que se le atribuye el mismo valor. La persona trabajadora podrá denunciar el incumplimiento del principio de igualdad de remuneraciones a través del procedimiento regulado en la empresa conforme a lo establecido en el numeral 13 del artículo 154 de este Código. El empleador registrará ante la Dirección del Trabajo, dentro del plazo de cinco días de concluido el procedimiento, la respuesta que fundamenta su decisión acompañando la reclamación presentada y el respectivo comprobante que indique la fecha de su recepción. Asimismo, el incumplimiento del referido principio podrá denunciarse directamente ante los Tribunales de justicia o la Dirección del Trabajo por el trabajador o trabajadora afectado que mantenga relación laboral vigente, quienes no podrán sufrir represalias con motivo de la denuncia, así como por las organizaciones sindicales existentes en la empresa. En caso de que la Dirección del Trabajo, tras la recepción de la denuncia y el desarrollo de la respectiva investigación, considere que existen indicios de vulneración del principio, deberá denunciar ante tribunales dando cumplimiento a lo dispuesto en el artículo 486 del presente Código.

TEXTOS LEGALES VIGENTES	TEXTO APROBADO EN GENERAL POR LA COMISIÓN DE LA MUJER Y EQUIDAD DE GÉNERO	INDICACIONES
		En aquellos casos que, con anterioridad al término de la relación laboral, se hubieren realizado las denuncias referidas precedentemente, los trabajadores o trabajadoras despedidos podrán, de acuerdo con lo establecido en el artículo 489 del Código del Trabajo, presentar la respectiva denuncia ante los tribunales por vulneración de derechos fundamentales y alegar el incumplimiento del principio regulado en este artículo. Las denuncias judiciales que formulen las personas trabajadoras o la Dirección del Trabajo se sustanciarán en conformidad con lo establecido en el Párrafo 6° del Capítulo II del Título I del Libro V de este Código, que establece el Procedimiento de Tutela Laboral. En caso que el Tribunal respectivo acoja las denuncias formuladas deberá ordenar el pago de las diferencias de remuneraciones injustificadas o arbitrarias, así como las medidas destinadas a reparar el incumplimiento del principio de igualdad de remuneraciones denunciado. Sin perjuicio de lo anterior, durante la conciliación el juez podrá proponer medidas para el resguardo del principio al interior de las empresas.”.
		-Del Presidente de la República, para incorporar, a continuación del artículo 65 bis, nuevo el siguiente artículo 65 ter, nuevo: “Artículo 65 ter.- Con el objetivo de promover el

TEXTOS LEGALES VIGENTES	TEXTO APROBADO EN GENERAL POR LA COMISIÓN DE LA MUJER Y EQUIDAD DE GÉNERO	INDICACIONES
		cumplimiento del principio de igualdad de remuneraciones entre hombres y mujeres respecto de trabajos a los que se les atribuya un mismo valor, las grandes empresas, deberán: a) Evaluar los diversos cargos o funciones en la empresa y sus características técnicas esenciales, establecidas en el numeral 6 del artículo 154 de este Código, determinando su valor en base a puntajes y agrupándolos en intervalos. Lo anterior se fijará a través de la aplicación de un método de evaluación analítico que examine factores y subfactores, entre otros, aquellos relativos a la calificación, conocimientos o aptitudes necesarias para el desarrollo de las funciones; responsabilidades dentro de la empresa; condiciones ambientales en las que se realiza el trabajo y el esfuerzo necesario para su ejecución. La evaluación se realizará para el solo efecto de dar cumplimiento a las obligaciones del presente artículo y con su resultado se deberán determinar las brechas de remuneraciones de género existentes en la empresa, entendida como la diferencia entre los ingresos promedios de las mujeres y de los ingresos promedios de los hombres en los trabajos o funciones comparados a los que se les atribuye igual valor dentro de cada intervalo de evaluación, la que deberá ser expresada en porcentaje. Para estos efectos se compararán los diversos cargos o funciones que pertenezcan al mismo intervalo de puntaje respecto del que tenga la mayor

TEXTOS LEGALES VIGENTES	TEXTO APROBADO EN GENERAL POR LA COMISIÓN DE LA MUJER Y EQUIDAD DE GÉNERO	INDICACIONES
		remuneración, considerando para ello los ingresos y retribuciones inherentes al cargo. Tras ello, deberá analizarse el número y género de las personas trabajadoras que desempeñan los cargos o funciones evaluados para efectos de determinar la respectiva brecha. b) Elaborar un Plan de Igualdad de Remuneraciones que deberá incluir las estrategias y medidas a adoptar por parte del empleador, con el objetivo de reducir las brechas de remuneraciones de género, fijando acciones de seguimiento para su debido cumplimiento. El plan podrá tener una duración de hasta tres años y las referidas acciones deberán supervisarse al menos cada seis meses a través del Comité a que refiere el artículo siguiente. El incumplimiento de las estrategias y medidas señaladas, así como de las acciones de seguimiento del Plan de Igualdad de Remuneraciones podrán ser denunciados por las y los trabajadores, circunstancia que será sancionada por la Dirección del Trabajo con el monto máximo establecido en el artículo 506 del Código del Trabajo, por los meses que dure el incumplimiento. Lo dispuesto en este artículo y en el siguiente será aplicable en las mismas condiciones a las empresas del Estado y a aquéllas en que el Estado, sus instituciones o empresas tengan aporte de capital igual o superior al cincuenta por ciento. Un Reglamento dictado por intermedio del Ministerio

TEXTOS LEGALES VIGENTES	TEXTO APROBADO EN GENERAL POR LA COMISIÓN DE LA MUJER Y EQUIDAD DE GÉNERO	INDICACIONES
		del Trabajo y Previsión Social, previo informe de la Dirección del Trabajo, y suscrito por el Ministro o Ministra de la Mujer y la Equidad de Género, establecerá las directrices y el procedimiento mínimo para la evaluación de puestos de trabajo conforme al método de evaluación de los factores y subfactores mínimos referidos precedentemente, de la elaboración y desarrollo del Plan de Igualdad de Remuneraciones.”.
		-De la Senadora señora Pascual, para incorporar, a continuación del artículo 65 bis, nuevo el siguiente artículo 65 ter, nuevo: “Artículo 65 ter.- Con el objetivo de promover el cumplimiento del principio de igualdad de remuneraciones entre hombres y mujeres respecto de trabajos a los que se les atribuya un mismo valor, las grandes empresas, deberán: a) Evaluar los diversos cargos o funciones en la empresa y sus características técnicas esenciales, establecidas en el numeral 6 del artículo 154 de este Código, determinando su valor en base a puntajes y agrupándolos en intervalos. Lo anterior se fijará a través de la aplicación de un método de evaluación analítico que examine factores y subfactores, entre otros, aquellos relativos a la calificación, conocimientos o aptitudes necesarias para el desarrollo de las funciones; responsabilidades dentro de la empresa; condiciones ambientales en las que se realiza el trabajo y el esfuerzo necesario para su

TEXTOS LEGALES VIGENTES	TEXTO APROBADO EN GENERAL POR LA COMISIÓN DE LA MUJER Y EQUIDAD DE GÉNERO	INDICACIONES
		ejecución. La evaluación se realizará para el solo efecto de dar cumplimiento a las obligaciones del presente artículo y con su resultado se deberán determinar las brechas de remuneraciones de género existentes en la empresa, entendida como la diferencia entre los ingresos promedios de las mujeres y de los ingresos promedios de los hombres en los trabajos o funciones comparados a los que se les atribuye igual valor dentro de cada intervalo de evaluación, la que deberá ser expresada en porcentaje. Para estos efectos se compararán los diversos cargos o funciones que pertenezcan al mismo intervalo de puntaje respecto del que tenga la mayor remuneración, considerando para ello los ingresos y retribuciones inherentes al cargo. Tras ello, deberá analizarse el número y género de las personas trabajadoras que desempeñan los cargos o funciones evaluados para efectos de determinar la respectiva brecha. b) Elaborar un Plan de Igualdad de Remuneraciones que deberá incluir las estrategias y medidas a adoptar por parte del empleador, con el objetivo de reducir las brechas de remuneraciones de género, fijando acciones de seguimiento para su debido cumplimiento. El plan podrá tener una duración de hasta tres años y las referidas acciones deberán supervisarse al menos cada seis meses a través del Comité a que refiere el artículo siguiente.

TEXTOS LEGALES VIGENTES	TEXTO APROBADO EN GENERAL POR LA COMISIÓN DE LA MUJER Y EQUIDAD DE GÉNERO	INDICACIONES
		El incumplimiento de las estrategias y medidas señaladas, así como de las acciones de seguimiento del Plan de Igualdad de Remuneraciones podrán ser denunciados por las y los trabajadores, circunstancia que será sancionada por la Dirección del Trabajo con el monto máximo establecido en el artículo 506 del Código del Trabajo, por los meses que dure el incumplimiento. Lo dispuesto en este artículo y en el siguiente será aplicable en las mismas condiciones a las empresas del Estado y a aquéllas en que el Estado, sus instituciones o empresas tengan aporte de capital igual o superior al cincuenta por ciento. Un Reglamento dictado por intermedio del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, previo informe de la Dirección del Trabajo **y de la Comisión del Sistema Nacional de Certificación de Competencias Laborales**, y suscrito por el Ministro o Ministra de la Mujer y la Equidad de Género, establecerá las directrices y el procedimiento mínimo para la evaluación de puestos de trabajo conforme al método de evaluación de los factores y subfactores mínimos referidos precedentemente, de la elaboración y desarrollo del Plan de Igualdad de Remuneraciones.”.
		-Del Presidente de la República, para incorporar, a continuación del artículo 65 ter, nuevo, el siguiente artículo 65 quáter, nuevo: “Artículo 65 quáter.- Para efectos de las obligaciones

TEXTOS LEGALES VIGENTES	TEXTO APROBADO EN GENERAL POR LA COMISIÓN DE LA MUJER Y EQUIDAD DE GÉNERO	INDICACIONES
		establecidas en el artículo precedente, los empleadores deberán conformar un Comité de Igualdad de Remuneraciones destinado al desarrollo de la evaluación de los diversos cargos o funciones de la empresa y la formulación de una propuesta de Plan de igualdad de Remuneraciones. El Comité se constituirá previo a cada evaluación, durará el periodo de vigencia del respectivo Plan de Igualdad de Remuneraciones y se renovará para efectos de proceder al desarrollo de un nuevo proceso de evaluación. El Comité estará compuesto por al menos tres representantes del empleador y tres representantes del o los sindicatos más representativos, propiciando que su integración sea en igual número de mujeres y hombres. En caso de no existir sindicatos en la empresa, los trabajadores y trabajadoras deberán elegir a sus representantes en votación secreta, quienes tendrán fuero desde la constitución del Comité y hasta tres meses después de haber cesado en sus cargos. Los integrantes del Comité deberán guardar reserva de la información obtenida en el ejercicio de sus funciones. El empleador tendrá la obligación de registrar la constitución del Comité en el sitio electrónico de la Dirección del Trabajo, dentro de quinto día de su conformación. El Comité realizará la evaluación que se señala en el literal a) del artículo 65 ter, en un plazo de noventa

TEXTOS LEGALES VIGENTES	TEXTO APROBADO EN GENERAL POR LA COMISIÓN DE LA MUJER Y EQUIDAD DE GÉNERO	INDICACIONES
		días contados desde su constitución, debiendo registrar el empleador el respectivo informe de resultados en el sitio electrónico de la Dirección del Trabajo dentro del plazo de cinco días de su conclusión. Efectuada la evaluación, el Comité elaborará dentro del plazo de sesenta días una propuesta de Plan de Igualdad de Remuneraciones, incluyendo las estrategias y medidas que se sugieren adoptar al empleador considerando las brechas detectadas en la evaluación. El empleador dará respuesta fundada a cada una de las estrategias y medidas propuestas por el Comité en un plazo de treinta días, informando el Plan de Igualdad de Remuneraciones que implementará la empresa, el que podrá incorporar nuevas medidas y estrategias tales como estructuras o escalas de remuneración para los diversos cargos o funciones. Tras la referida respuesta el empleador comunicará en un plazo de cinco días a todos los trabajadores y trabajadoras el Plan de Igualdad de Remuneraciones, el que deberá acompañarse de un informe ejecutivo de la evaluación de cargos o funciones elaborado por el Comité, debiendo registrarlos en dicho plazo en el sitio electrónico de la Dirección del Trabajo. El informe ejecutivo, contendrá información sobre las brechas salariales informando los promedios de los diversos intervalos definidos en la evaluación por parte del Comité, resguardando la información y los

TEXTOS LEGALES VIGENTES	TEXTO APROBADO EN GENERAL POR LA COMISIÓN DE LA MUJER Y EQUIDAD DE GÉNERO	INDICACIONES
		datos personales de las personas trabajadoras. Sin perjuicio del Plan de Igualdad de Remuneraciones del empleador, en conformidad a lo dispuesto en el artículo 306 del Código del Trabajo, las organizaciones sindicales podrán incluir en las respectivas negociaciones colectivas, medidas tendientes a desarrollar acciones positivas para abordar situaciones de desigualdad en materia de género. El Reglamento indicado en el artículo anterior fijará el procedimiento aplicable para la elección, constitución y funcionamiento de los Comités de Igualdad de Remuneraciones, así como las directrices para la confección de sus informes.”.
		-De la Senadora señora Pascual, para incorporar, a continuación del artículo 65 ter, nuevo, el siguiente artículo 65 quáter, nuevo: “Artículo 65 quáter.- Para efectos de las obligaciones establecidas en el artículo precedente, los empleadores deberán conformar un Comité de Igualdad de Remuneraciones destinado al desarrollo de la evaluación de los diversos cargos o funciones de la empresa y la formulación de una propuesta de Plan de igualdad de Remuneraciones. El Comité se constituirá previo a cada evaluación, durará el periodo de vigencia del respectivo Plan de Igualdad de Remuneraciones y se renovará para

TEXTOS LEGALES VIGENTES	TEXTO APROBADO EN GENERAL POR LA COMISIÓN DE LA MUJER Y EQUIDAD DE GÉNERO	INDICACIONES
		efectos de proceder al desarrollo de un nuevo proceso de evaluación. El Comité estará compuesto por al menos tres representantes del empleador y tres representantes del o los sindicatos más representativos, propiciando que su integración sea en igual número de mujeres y hombres. En caso de no existir sindicatos en la empresa, los trabajadores y trabajadoras deberán elegir a sus representantes en votación secreta, quienes tendrán fuero desde la constitución del Comité y hasta tres meses después de haber cesado en sus cargos. Los integrantes del Comité deberán guardar reserva de la información obtenida en el ejercicio de sus funciones. El empleador tendrá la obligación de registrar la constitución del Comité en el sitio electrónico de la Dirección del Trabajo, dentro de quinto día de su conformación. El Comité realizará la evaluación que se señala en el literal a) del artículo 65 ter, en un plazo de noventa días contados desde su constitución, debiendo registrar el empleador el respectivo informe de resultados en el sitio electrónico de la Dirección del Trabajo dentro del plazo de cinco días de su conclusión. Efectuada la evaluación, el Comité elaborará dentro del plazo de sesenta días una propuesta de Plan de Igualdad de Remuneraciones, incluyendo las estrategias y medidas que se sugieren adoptar al

TEXTOS LEGALES VIGENTES	TEXTO APROBADO EN GENERAL POR LA COMISIÓN DE LA MUJER Y EQUIDAD DE GÉNERO	INDICACIONES
		empleador considerando las brechas detectadas en la evaluación. El empleador dará respuesta fundada a cada una de las estrategias y medidas propuestas por el Comité en un plazo de treinta días, informando el Plan de Igualdad de Remuneraciones que implementará la empresa, el que podrá incorporar nuevas medidas y estrategias tales como estructuras o escalas de remuneración para los diversos cargos o funciones. Tras la referida respuesta el empleador comunicará en un plazo de cinco días a todos los trabajadores y trabajadoras el Plan de Igualdad de Remuneraciones, el que deberá acompañarse de un informe ejecutivo de la evaluación de cargos o funciones elaborado por el Comité, debiendo registrarlos en dicho plazo en el sitio electrónico de la Dirección del Trabajo. El informe ejecutivo, contendrá información sobre las brechas salariales informando los promedios de los diversos intervalos definidos en la evaluación por parte del Comité, resguardando la información y los datos personales de las personas trabajadoras. Sin perjuicio del Plan de Igualdad de Remuneraciones del empleador, en conformidad a lo dispuesto en el artículo 306 del Código del Trabajo, las organizaciones sindicales podrán incluir en las respectivas negociaciones colectivas, medidas tendientes a desarrollar acciones positivas para abordar situaciones de desigualdad en materia de género.

TEXTOS LEGALES VIGENTES	TEXTO APROBADO EN GENERAL POR LA COMISIÓN DE LA MUJER Y EQUIDAD DE GÉNERO	INDICACIONES
		El Reglamento indicado en el artículo anterior fijará el procedimiento aplicable para la elección, constitución y funcionamiento de los Comités de Igualdad de Remuneraciones, así como las directrices para la confección de sus informes.”.
		-Del Presidente de la República, para incorporar, a continuación del artículo 65 quáter, nuevo, el siguiente artículo 65 quinquies, nuevo: “Artículo 65 quinquies.- Las empresas medianas y pequeñas podrán implementar voluntariamente lo dispuesto en el artículo 65 ter, pudiendo requerir para ello la asistencia técnica de la Dirección del Trabajo. El Director o Directora del Trabajo, a través de una resolución, establecerá las medidas de adecuación necesarias para la implementación de la evaluación de cargos o funciones y el Plan de Igualdad de Remuneraciones en dichas empresas. En caso de que las empresas referidas en el presente artículo cuenten con un plan de igualdad de remuneraciones vigente, accederán a una certificación por parte de la Dirección del Trabajo, la que será considerada para el reconocimiento de puntaje adicional en las postulaciones a instrumentos y programas ofrecidos por el Servicio Nacional de Capacitación y Empleo. En caso de incumplimiento del referido plan, la certificación quedará sin efecto durante el tiempo en que se mantenga dicha circunstancia.

TEXTOS LEGALES VIGENTES	TEXTO APROBADO EN GENERAL POR LA COMISIÓN DE LA MUJER Y EQUIDAD DE GÉNERO	INDICACIONES
		Lo dispuesto en este artículo será aplicable en las mismas condiciones a las empresas del Estado y a aquéllas en que el Estado, sus instituciones o empresas tengan aporte de capital igual o superior al cincuenta por ciento.”.
		-**De la Senadora señora Pascual**, para incorporar, a continuación del artículo 65 quáter, nuevo, el siguiente artículo 65 quinquies, nuevo: “Artículo 65 quinquies.- Las empresas medianas y pequeñas podrán implementar voluntariamente lo dispuesto en el artículo 65 ter, pudiendo requerir para ello la asistencia técnica de la Dirección del Trabajo. El Director o Directora del Trabajo, a través de una resolución, establecerá las medidas de adecuación necesarias para la implementación de la evaluación de cargos o funciones y el Plan de Igualdad de Remuneraciones en dichas empresas. En caso de que las empresas referidas en el presente artículo cuenten con un plan de igualdad de remuneraciones vigente, accederán a una certificación por parte de la Dirección del Trabajo, la que será considerada para el reconocimiento de puntaje adicional en las postulaciones a instrumentos y programas ofrecidos por el Servicio Nacional de Capacitación y Empleo. En caso de incumplimiento del referido plan, la certificación quedará sin efecto durante el tiempo en que se mantenga dicha circunstancia.

TEXTOS LEGALES VIGENTES	TEXTO APROBADO EN GENERAL POR LA COMISIÓN DE LA MUJER Y EQUIDAD DE GÉNERO	INDICACIONES
		Lo dispuesto en este artículo será aplicable en las mismas condiciones a las empresas del Estado y a aquéllas en que el Estado, sus instituciones o empresas tengan aporte de capital igual o superior al cincuenta por ciento.”.
		-Del Presidente de la República, para incorporar, a continuación del artículo 65 quinquies, nuevo, el siguiente artículo 65 sexies, nuevo: “Artículo 65 sexies.- La Dirección del Trabajo, en el ámbito de sus atribuciones, deberá poner a disposición una guía de orientación para la evaluación de los diversos cargos o funciones y la elaboración de Planes de Igualdad de Remuneraciones en conformidad a las condiciones establecidas en el artículo 65 ter y el respectivo Reglamento. Asimismo, la Dirección del Trabajo en marzo de cada año publicará un informe sobre brechas de remuneraciones entre hombres y mujeres con un detalle que deberá considerar, al menos, sector económico y región, sin revelar información de las empresas ni datos personales de las personas trabajadoras. El informe deberá remitirse al Consejo Superior Laboral con el objetivo de proponer políticas públicas en materia salarial considerando la perspectiva de género. De igual manera, las grandes empresas en marzo de cada año deberán publicar el informe ejecutivo vigente

TEXTOS LEGALES VIGENTES	TEXTO APROBADO EN GENERAL POR LA COMISIÓN DE LA MUJER Y EQUIDAD DE GÉNERO	INDICACIONES
		sobre las brechas de remuneraciones de género existentes en la empresa en sus respectivos sitios electrónicos, sin revelar información ni datos personales de las personas trabajadoras, cuyo contenido mínimo se establecerá en el reglamento a que hace referencia el artículo 65 ter del presente Código.”.
		-De la Senadora señora Pascual, para incorporar, a continuación del artículo 65 quinquies, nuevo, el siguiente artículo 65 sexies, nuevo: “Artículo 65 sexies.- La Dirección del Trabajo, en el ámbito de sus atribuciones, deberá poner a disposición una guía de orientación para la evaluación de los diversos cargos o funciones y la elaboración de Planes de Igualdad de Remuneraciones en conformidad a las condiciones establecidas en el artículo 65 ter y el respectivo Reglamento. Asimismo, la Dirección del Trabajo en marzo de cada año publicará un informe sobre brechas de remuneraciones entre hombres y mujeres con un detalle que deberá considerar, al menos, sector económico y región, sin revelar información de las empresas ni datos personales de las personas trabajadoras. El informe deberá remitirse al Consejo Superior Laboral con el objetivo de proponer políticas públicas en materia salarial considerando la perspectiva de género. **Dicho informe además deberá remitirse a las Comisiones de Trabajo y de Mujer y Equidad de Género de la Cámara de**

TEXTOS LEGALES VIGENTES	TEXTO APROBADO EN GENERAL POR LA COMISIÓN DE LA MUJER Y EQUIDAD DE GÉNERO	INDICACIONES
		<u>Diputadas y Diputados y del Senado.</u> De igual manera, las grandes empresas en marzo de cada año deberán publicar el informe ejecutivo vigente sobre las brechas de remuneraciones de género existentes en la empresa en sus respectivos sitios electrónicos, sin revelar información ni datos personales de las personas trabajadoras, cuyo contenido mínimo se establecerá en el reglamento a que hace referencia el artículo 65 ter del presente Código.”.
		-Del Presidente de la República, para incorporar, a continuación del artículo 65 sexies, nuevo, el siguiente artículo 65 septies, nuevo: “Artículo 65 septies.- Las empresas y las organizaciones sindicales propenderán a que las personas que en su representación integren el Comité de Igualdad de Remuneraciones, al que hace referencia el artículo 65 quáter, cuenten con conocimientos específicos en materias de igualdad de género, a través de cursos, capacitaciones o formación especializada en la referida área. Para estos efectos, las empresas y las organizaciones sindicales podrán solicitar, de manera voluntaria, una certificación otorgada por el Sistema Nacional de Certificación de Competencias Laborales conforme a las condiciones establecidas en la ley N°20.267.”.

TEXTOS LEGALES VIGENTES	TEXTO APROBADO EN GENERAL POR LA COMISIÓN DE LA MUJER Y EQUIDAD DE GÉNERO	INDICACIONES
		-**De la Senadora señora Pascual**, para incorporar, a continuación del artículo 65 sexies, nuevo, el siguiente artículo 65 septies, nuevo: “Artículo 65 septies.- Las empresas y las organizaciones sindicales propenderán a que las personas que en su representación integren el Comité de Igualdad de Remuneraciones, al que hace referencia el artículo 65 quáter, cuenten con conocimientos específicos en materias de igualdad de género, a través de cursos, capacitaciones o formación especializada en la referida área. Para estos efectos, las empresas y las organizaciones sindicales podrán solicitar, de manera voluntaria, una certificación otorgada por el Sistema Nacional de Certificación de Competencias Laborales conforme a las condiciones establecidas en la ley N°20.267.”.
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:	**<u>Número 3)</u>** **-De los Senadores señores Sanhueza y Prohens,** para suprimirlo.

TEXTOS LEGALES VIGENTES	TEXTO APROBADO EN GENERAL POR LA COMISIÓN DE LA MUJER Y EQUIDAD DE GÉNERO	INDICACIONES
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;	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.”.”.	

TEXTOS LEGALES VIGENTES	TEXTO APROBADO EN GENERAL POR LA COMISIÓN DE LA MUJER Y EQUIDAD DE GÉNERO	INDICACIONES
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 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		

TEXTOS LEGALES VIGENTES	TEXTO APROBADO EN GENERAL POR LA COMISIÓN DE LA MUJER Y EQUIDAD DE GÉNERO	INDICACIONES
la relación laboral y, en todo caso, su aplicación deberá ser general, garantizándose la impersonalidad de la medida, para respetar la dignidad del trabajador.		
Artículo 157 quáter.- Al menos uno de los trabajadores que se desempeñe en funciones relacionadas con recursos humanos dentro de las empresas contempladas en el supuesto del artículo 157 bis deberá contar con conocimientos específicos en materias que fomenten la inclusión laboral de las personas con discapacidad. Se entenderá que tienen estos conocimientos los trabajadores que cuenten con una certificación al respecto, otorgada por el Sistema Nacional de Certificación de Competencias Laborales establecido en la ley N° 20.267. Las empresas señaladas en el inciso anterior deberán promover en su interior políticas en materias de inclusión, las que serán informadas anualmente a la Dirección del Trabajo, de conformidad al reglamento a que se refiere el inciso final del artículo 157 bis. También deberán elaborar y ejecutar anualmente programas de capacitación de su personal, con el objeto de otorgarles herramientas para una efectiva inclusión laboral dentro de la empresa, y proporcionar un protocolo de ambientes laborales acordes a los parámetros establecidos en la ley N° 20.422, el que deberá ser entregado anualmente a las personas trabajadoras. Las actividades realizadas durante la jornada de trabajo o fuera de ella deberán considerar las normas		-**Del Presidente de la República**, para agregar, en el artículo 157 quáter del Código del Trabajo, el siguiente inciso final, nuevo:

TEXTOS LEGALES VIGENTES	TEXTO APROBADO EN GENERAL POR LA COMISIÓN DE LA MUJER Y EQUIDAD DE GÉNERO	INDICACIONES
sobre igualdad de oportunidades e inclusión social de personas con discapacidad a que se refiere la ley N° 20.422, como también los principios generales contenidos en las demás normas vigentes sobre la materia.		“Asimismo, al menos uno de los trabajadores que se desempeñe en funciones relacionadas con gestión de personas dentro de las empresas contempladas en el supuesto del artículo 65 ter de este Código, deberá contar con conocimientos específicos en materias de igualdad de género, con especial énfasis en materia laboral, los que deberán certificarse de acuerdo con lo establecido en el inciso primero de este artículo.”.
Art. 306.- Materias de la negociación colectiva. Son materia de la negociación colectiva aquellas de interés común de las partes que afecten las relaciones mutuas entre trabajadores y empleadores, especialmente las que se refieran a remuneraciones u otros beneficios en especie o en dinero y, en general, a las condiciones comunes de trabajo. Las negociaciones podrán incluir acuerdos para la conciliación del trabajo con las responsabilidades familiares, el ejercicio de la corresponsabilidad parental, **planes de igualdad de oportunidades y equidad de género en la empresa**, **acciones positivas para corregir situaciones de desigualdad**, acuerdos para la capacitación y		-**De la Senadora señora Pascual**, para incorporar, en el inciso segundo del artículo 306, entre las frases “planes de igualdad de oportunidades y equidad de género en la empresa” y “acciones positivas para corregir situaciones de desigualdad” la frase: “**planes de corrección de brecha salarial de género**”

TEXTOS LEGALES VIGENTES	TEXTO APROBADO EN GENERAL POR LA COMISIÓN DE LA MUJER Y EQUIDAD DE GÉNERO	INDICACIONES
reconversión productiva de los trabajadores, constitución y mantenimiento de servicios de bienestar, mecanismos de solución de controversias, entre otros. Adicionalmente, se podrán negociar los acuerdos de extensión previstos en el artículo 322 y los pactos sobre condiciones especiales de trabajo de que trata el Título VI de este Libro. No serán objeto de la negociación colectiva aquellas materias que restrinjan o limiten la facultad del empleador de organizar, dirigir y administrar la empresa y aquellas ajenas a la misma. La negociación colectiva en una empresa contratista o subcontratista no afectará las facultades de administración de la empresa principal, la que podrá ejecutar directamente o a través de un tercero la provisión de la obra o el servicio subcontratado que haya dejado de prestarse en caso de huelga.		
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 2004, DEL MINISTERIO DE HACIENDA 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		**ARTÍCULO 2, NUEVO** **-Del Presidente de la República**, para agregar, a continuación de su artículo único, que ha pasado a ser artículo 1, el siguiente artículo 2, nuevo: “Artículo 2.- Incorpórase, en 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 2004, del Ministerio de

TEXTOS LEGALES VIGENTES	TEXTO APROBADO EN GENERAL POR LA COMISIÓN DE LA MUJER Y EQUIDAD DE GÉNERO	INDICACIONES
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. En los empleos a contrata la asignación a un grado ser á 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 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.		Hacienda, a continuación de su artículo 10, el siguiente artículo 10 bis, nuevo:

TEXTOS LEGALES VIGENTES	TEXTO APROBADO EN GENERAL POR LA COMISIÓN DE LA MUJER Y EQUIDAD DE GÉNERO	INDICACIONES
		“Artículo 10 bis.- Con el objetivo de promover el cumplimiento del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres, los servicios deberán realizar las evaluaciones y los planes que señala este artículo, en conformidad a un Reglamento dictado por intermedio del Ministerio de Hacienda y suscrito por el Ministro o Ministra de Trabajo y Previsión Social y de la Mujer y Equidad de Género, el que regulará las siguientes materias: a) Los criterios y directrices de la metodología para llevar a cabo la evaluación del valor de los respectivos cargos pudiendo considerar, entre otros factores, los conocimientos o aptitudes necesarias para el desarrollo de las funciones y responsabilidades dentro de la institución; condiciones en las que se realiza el trabajo y el esfuerzo necesario para la ejecución del mismo. En consideración al resultado anterior, se deberá proceder a la determinación de las brechas de remuneraciones de género existentes en la institución, conforme al procedimiento que establezca el Reglamento en atención a la naturaleza de la función pública y su régimen remuneratorio, excluyendo aquellas contraprestaciones otorgadas en atención a la situación personal de cada funcionario. b) Los criterios y directrices para elaborar un Plan de Igualdad de trato entre hombres y mujeres, el que tendrá una duración de hasta tres años, vigencia que se determinará en el Reglamento considerando el

TEXTOS LEGALES VIGENTES	TEXTO APROBADO EN GENERAL POR LA COMISIÓN DE LA MUJER Y EQUIDAD DE GÉNERO	INDICACIONES
		tamaño del Servicio respectivo en atención a su dotación. El Plan de Igualdad formulado por el Jefe de Servicio establecerá las estrategias y medidas a adoptar para reducir las brechas de remuneración de género existentes en la institución, considerando para ello, entre otras medidas, políticas relativas a nuevas contrataciones y capacitación. Para la elaboración, seguimiento y evaluación de lo dispuesto en el presente artículo, los Jefes de Servicio deberán garantizar la participación de las asociaciones de funcionarios a través de la conformación de un Comité de Igualdad de Remuneraciones, cuya composición y funcionamiento se establecerá en conformidad al Reglamento que refiere el presente artículo, promoviendo que los integrantes del referido Comité cuenten con formación en materias de igualdad de género. Tras el cumplimiento del plazo establecido en el referido Plan de Igualdad se deberá actualizar previamente la evaluación referida en el literal a) de este artículo, con el objetivo de permitir la elaboración de un nuevo Plan de Igualdad.”.”.
		ARTÍCULO NUEVO **-De la Senadora señora Pascual**, para agregar, a continuación del artículo único, que ha pasado a ser artículo 1, el siguiente artículo 2, nuevo:

TEXTOS LEGALES VIGENTES	TEXTO APROBADO EN GENERAL POR LA COMISIÓN DE LA MUJER Y EQUIDAD DE GÉNERO	INDICACIONES
		“Artículo 2.- Incorpórase, en 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 2004, del Ministerio de Hacienda, a continuación de su artículo 10, el siguiente artículo 10 bis, nuevo: “Artículo 10 bis.- Con el objetivo de promover el cumplimiento del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres, los servicios deberán realizar las evaluaciones y los planes que señala este artículo, en conformidad a un Reglamento dictado por intermedio del Ministerio de Hacienda y suscrito por el Ministro o Ministra de Trabajo y Previsión Social y de la Mujer y Equidad de Género, el que regulará las siguientes materias: Los criterios y directrices de la metodología para llevar a cabo la evaluación del valor de los respectivos cargos pudiendo considerar, entre otros factores, los conocimientos o aptitudes necesarias para el desarrollo de las funciones y responsabilidades dentro de la institución; condiciones en las que se realiza el trabajo y el esfuerzo necesario para la ejecución del mismo. En consideración al resultado anterior, se deberá proceder a la determinación de las brechas de remuneraciones de género existentes en la institución, conforme al procedimiento que establezca el Reglamento en atención a la naturaleza de la función pública y su régimen remuneratorio, excluyendo

TEXTOS LEGALES VIGENTES	TEXTO APROBADO EN GENERAL POR LA COMISIÓN DE LA MUJER Y EQUIDAD DE GÉNERO	INDICACIONES
		aquellas contraprestaciones otorgadas en atención a la situación personal de cada funcionario. Los criterios y directrices para elaborar un Plan de Igualdad de trato entre hombres y mujeres, el que tendrá una duración de hasta tres años, vigencia que se determinará en el Reglamento considerando el tamaño del Servicio respectivo en atención a su dotación. El Plan de Igualdad formulado por el Jefe de Servicio establecerá las estrategias y medidas a adoptar para reducir las brechas de remuneración de género existentes en la institución, considerando para ello, entre otras medidas, políticas relativas a nuevas contrataciones y capacitación. Para la elaboración, seguimiento y evaluación de lo dispuesto en el presente artículo, los Jefes de Servicio deberán garantizar la participación de las asociaciones de funcionarios a través de la conformación de un Comité de Igualdad de Remuneraciones, cuya composición y funcionamiento se establecerá en conformidad al Reglamento que refiere el presente artículo, promoviendo que los integrantes del referido Comité cuenten con formación en materias de igualdad de género. Tras el cumplimiento del plazo establecido en el referido Plan de Igualdad se deberá actualizar previamente la evaluación referida en el literal a) de este artículo, con el objetivo de permitir la elaboración de un nuevo Plan de Igualdad.”.”.

TEXTOS LEGALES VIGENTES	TEXTO APROBADO EN GENERAL POR LA COMISIÓN DE LA MUJER Y EQUIDAD DE GÉNERO	INDICACIONES
		ARTÍCULO NUEVO **-De los Senadores señores Sanhueza y Prohens,** para agregar el siguiente artículo 2° nuevo: “Artículo 2°.- El Consejo Superior Laboral realizará una evaluación del impacto de las modificaciones al Código del Trabajo incorporadas a través de la presente ley, en abril del cuarto año de su entrada en vigencia, considerando para estos efectos, entre otros insumos, los informes de fiscalización sobre la materia que haya emitido la Dirección del Trabajo en uso de sus facultades ordinarias de vigilancia por el cumplimiento de las leyes laborales, así como las publicaciones de técnicos y expertos que se hayan podido generar antes de la evaluación. El Consejo Superior Laboral remitirá copia del informe de evaluación a la Comisión de Trabajo y Seguridad Social, de la Cámara de Diputados y a la Comisión de Trabajo y Previsión Social del Senado.”.
		ARTÍCULO 3, NUEVO **-Del Presidente de la República**, para agregar, a continuación del artículo 2, nuevo, el siguiente artículo 3, nuevo: “Artículo 3.- Aquellos servicios que conforman la Administración Civil del Estado, cuyo personal es

TEXTOS LEGALES VIGENTES	TEXTO APROBADO EN GENERAL POR LA COMISIÓN DE LA MUJER Y EQUIDAD DE GÉNERO	INDICACIONES
		regido por el Código del Trabajo, deberán realizar las evaluaciones y el plan de igualdad de remuneraciones de acuerdo con lo establecido en el artículo 10 bis 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 2004, del Ministerio de Hacienda. Al efecto, se regirán por el procedimiento y reglamento señalados en el citado artículo, en lo que les resulte aplicable.”.
		ARTÍCULO NUEVO -**De la Senadora señora Pascual**, para agregar, a continuación del artículo 2, nuevo, el siguiente artículo 3, nuevo: “Artículo 3.- Aquellos servicios que conforman la Administración Civil del Estado, cuyo personal es regido por el Código del Trabajo, deberán realizar las evaluaciones y el plan de igualdad de remuneraciones de acuerdo con lo establecido en el artículo 10 bis 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 2004, del Ministerio de Hacienda. Al efecto, se regirán por el procedimiento y reglamento señalados en el citado artículo, en lo que les resulte aplicable.”.
		ARTÍCULO 4, NUEVO

TEXTOS LEGALES VIGENTES	TEXTO APROBADO EN GENERAL POR LA COMISIÓN DE LA MUJER Y EQUIDAD DE GÉNERO	INDICACIONES
		-Del Presidente de la República, para agregar, a continuación del artículo 3, nuevo, el siguiente artículo 4, nuevo: “Artículo 4.- Para efectos de implementar lo dispuesto en el presente artículo 10 bis 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 2004, del Ministerio de Hacienda, la Dirección Nacional del Servicio Civil podrá asesorar a los servicios en el diseño de la evaluación y el Plan de Igualdad señalado en el artículo antes citado, de manera de promover el mejoramiento de la gestión del personal. Asimismo, podrá impartir normas de aplicación general en materias para la aplicación de dicho artículo y su reglamento.”.
		ARTÍCULO NUEVO -**De la Senadora señora Pascual**, para agregar, a continuación del artículo 3, nuevo, el siguiente artículo 4, nuevo: “Artículo 4.- Para efectos de implementar lo dispuesto en el presente artículo 10 bis 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 2004, del Ministerio de Hacienda, la Dirección Nacional del Servicio Civil podrá asesorar a los servicios en el diseño de la evaluación y el Plan de Igualdad señalado en el

TEXTOS LEGALES VIGENTES	TEXTO APROBADO EN GENERAL POR LA COMISIÓN DE LA MUJER Y EQUIDAD DE GÉNERO	INDICACIONES
		artículo antes citado, de manera de promover el mejoramiento de la gestión del personal. Asimismo, podrá impartir normas de aplicación general en materias para la aplicación de dicho artículo y su reglamento.”.
		ARTÍCULO NUEVO -**Del Presidente de la República**, para agregar el siguiente artículo nuevo: “Artículo 5.- La Comisión del Sistema Nacional de Certificación de Competencias Laborales deberá impulsar la certificación de competencias laborales de las mujeres trabajadoras, de acuerdo a lo establecido en el artículo 4° letra o) de la ley N° 20.267, especialmente en aquellos sectores donde se identifique una baja participación laboral femenina, en relación a la de los hombres, según informe que deberá requerirse anualmente a la Subsecretaría del Trabajo.
LEY N° 20.940, **MODERNIZA EL SISTEMA DE RELACIONES LABORALES** Artículo 6°.- El Consejo estará integrado por nueve miembros de reconocida trayectoria en el ámbito de las relaciones laborales y mercado del trabajo, que		**ARTÍCULO NUEVO** **De la Senadora señora Pascual**, para agregar el siguiente artículo nuevo: “Artículo…- Intercálase el siguiente inciso segundo en

TEXTOS LEGALES VIGENTES	TEXTO APROBADO EN GENERAL POR LA COMISIÓN DE LA MUJER Y EQUIDAD DE GÉNERO	INDICACIONES
serán designados de la siguiente manera: a) Un consejero designado por el Ministro del Trabajo y Previsión Social. b) Un consejero designado por el Ministro de Hacienda. c) Un consejero designado por el Ministro de Economía, Fomento y Turismo. d) Un consejero designado por el Consejo Nacional Consultivo de la Empresa de Menor Tamaño, contemplado en la ley N° 20.416 entre los representantes de las distintas entidades gremiales que lo integran. e) Dos consejeros designados por las organizaciones de empleadores de mayor representatividad del país. f) Tres consejeros designados por las centrales sindicales de mayor representatividad del país. Los miembros del Consejo durarán cuatro años en sus cargos, pudiendo ser designados por un período adicional. La renovación de los consejeros se realizará por parcialidades cada dos años en la forma que determine el reglamento.		el artículo 6° de la ley N° 20.940 que moderniza el sistema de relaciones laborales, pasando el resto de los incisos a ser incisos tercero, cuarto, quinto y sexto, respectivamente: “La integración del Consejo tendrá una orientación paritaria en cuanto al género de sus miembros, debiendo al menos cuatro de éstos ser mujeres.”.”.

TEXTOS LEGALES VIGENTES	TEXTO APROBADO EN GENERAL POR LA COMISIÓN DE LA MUJER Y EQUIDAD DE GÉNERO	INDICACIONES
En el caso de vacancia, la designación del reemplazante se efectuará dentro de los treinta días corridos siguientes de producida esta, siguiendo el mismo procedimiento indicado en el inciso primero. El reemplazante durará en sus funciones por el tiempo que reste para completar el período del miembro reemplazado. El reglamento de que trata el artículo 11 establecerá los mecanismos para asegurar que al menos un tercio de los integrantes del Consejo sean mujeres. El Consejo elegirá de entre sus miembros un Presidente y un Vicepresidente que durarán dos años en sus cargos, no pudiendo ser reelegidos. El Vicepresidente subrogará al Presidente en caso de ausencia o impedimento de este.		
LEY N°19.518, **FIJA NUEVO ESTATUTO DE CAPACITACION Y EMPLEO** Artículo 4º.- Las políticas de capacitación y de fomento del empleo y las acciones del sistema deberán formularse y llevarse a cabo de acuerdo con las necesidades de modernización productiva de la economía del país, sobre la base de los requerimientos y posibilidades del mercado de trabajo y de las necesidades de **los trabajadores**.		**ARTÍCULO 6, NUEVO** -**Del Presidente de la República**, para agregar el siguiente artículo nuevo: Artículo 6.- Modifícase la ley N° 19.518 que Fija nuevo estatuto de capacitación y empleo en el siguiente sentido: “1) Reemplázase en el artículo 4°, la frase “los trabajadores.”, por la frase “**las y los trabajadores, especialmente en aquellos sectores donde exista una baja participación laboral femenina, en relación a la de los hombres, según informe que**

TEXTOS LEGALES VIGENTES	TEXTO APROBADO EN GENERAL POR LA COMISIÓN DE LA MUJER Y EQUIDAD DE GÉNERO	INDICACIONES
		deberá requerirse anualmente a la Subsecretaría del Trabajo".
Artículo 15.- El programa de capacitación contendrá a lo menos las siguientes menciones: a) las áreas de la empresa para las cuales se desarrollarán actividades de capacitación, y el objetivo de dichas actividades; b) el número y características de los trabajadores que participarán en las actividades de capacitación, **y** c) la época del año en que se ejecutarán las referidas acciones**.**		2) Modifícase el artículo 15 en el siguiente sentido: a. Reemplázase, en su literal b), la expresión ", y" por ";" b. Reemplázase, en el literal c), el punto final por la frase ", y". c. Agrégase, a continuación del literal c), el siguiente literal d), nuevo: "d) las medidas del Plan de Igualdad establecido en el artículo 65 ter letra b) del Código del Trabajo en el programa de capacitación respectivo, en caso que corresponda.".
Artículo 46.- El Servicio Nacional podrá establecer cada año, con cargo al Fondo Nacional de Capacitación, programas destinados a: a) La ejecución de acciones de capacitación destinada a trabajadores y administradores o gerentes de empresas que tengan una planilla anual de		"3) Incorpórase en el artículo 46, un nuevo literal c) del siguiente tenor, pasando el actual literal c) a ser literal d), y así sucesivamente:

TEXTOS LEGALES VIGENTES	TEXTO APROBADO EN GENERAL POR LA COMISIÓN DE LA MUJER Y EQUIDAD DE GÉNERO	INDICACIONES
remuneraciones imponibles inferior a 45 unidades tributarias mensuales en el año calendario anterior al de postulación al beneficio; b) La ejecución de acciones de reconversión laboral, cuando se trate de un sector productivo o parte de él, que no ofrece alternativas laborales a sus trabajadores por enfrentar procesos permanentes de declinación económica, ajuste tecnológico o cambios estructurales. Estos programas se dirigirán a los trabajadores desplazados de dichos sectores, que por efecto de la inadecuación u obsolescencia de sus competencias para el trabajo no puedan reinsertarse laboralmente por sus propios medios. En ellos se podrán incluir acciones y beneficios tendientes a facilitar a dichas personas el acceso a otras actividades productivas. Para cada programa se dictará un decreto supremo que llevará las firmas de los Ministros del Trabajo y Previsión Social, de Hacienda y de Economía, Fomento y Reconstrucción, que determinará el o los sectores productivos a que deberá orientarse el programa, como asimismo, los requisitos de los beneficiarios, las prestaciones específicas que se otorgarán a éstos y los montos y límites pertinentes. Este decreto establecerá los mecanismos institucionales para la entrega de las prestaciones, y las modalidades de coordinación entre las instituciones públicas o privadas que participen. El Reglamento fijará las demás condiciones y		

TEXTOS LEGALES VIGENTES	TEXTO APROBADO EN GENERAL POR LA COMISIÓN DE LA MUJER Y EQUIDAD DE GÉNERO	INDICACIONES
modalidades que han de regir el otorgamiento de estos beneficios; c) La ejecución de planes de aprendizaje que se desarrollen en conformidad a lo dispuesto en el artículo 57 y siguientes de esta ley; d) La ejecución de acciones de capacitación y formación dirigidas a personas cesantes, que buscan trabajo por primera vez y trabajadores dependientes o independientes, de baja calificación laboral, con el fin de mejorar sus competencias laborales y facilitarles el acceso a un empleo o actividad de carácter productivo. Dichos programas o conjunto de acciones dirigidos a un tipo específico de beneficiarios, podrán ser individuales o colectivos, y en ambos casos el financiamiento podrá ser total o parcial; e) La ejecución de las acciones de capacitación y formación de jóvenes de escasos recursos, particularmente de aquellos que han abandonado prematuramente la educación formal, destinadas a calificarlos en oficios u ocupaciones que les permitan acceder a un empleo o actividad de carácter		“c) La ejecución de acciones destinadas a incentivar la participación laboral femenina en sectores donde se detecte una escasa participación respecto a la de los hombres, según informe de la Subsecretaría del Trabajo.”.

TEXTOS LEGALES VIGENTES	TEXTO APROBADO EN GENERAL POR LA COMISIÓN DE LA MUJER Y EQUIDAD DE GÉNERO	INDICACIONES
productivo. Estas acciones cuando sean emprendidas por instituciones privadas sin fines de lucro, dedicadas exclusivamente a atender las necesidades de calificación laboral de dichos jóvenes y que al efecto dispongan de la infraestructura y personal adecuado, podrán ser objeto de financiamiento directo con cargo a recursos consultados en el Fondo Nacional de Capacitación. Para estos efectos, dichas instituciones deberán presentar al Servicio Nacional un programa anual de acciones de capacitación y formación, para su aprobación antes del término del año precedente al de su ejecución, y deberán estar inscritas en una clase o categoría especial contemplada en el Registro a que se refiere el artículo 19 de esta ley, para los organismos técnicos de capacitación que cumplan con las condiciones señaladas en el inciso anterior. Con todo, dichos organismos deberán someter el programa, en igualdad de condiciones, a una calificación previa efectuada por el Servicio Nacional, en conformidad a pautas o criterios generales orientados a medir la calidad y pertinencia de las acciones propuestas. La selección de los programas será el resultado del proceso de calificación señalado en el inciso cuarto de esta letra e). Sin perjuicio de lo anterior, dichos programas se financiarán de acuerdo a los recursos presupuestarios disponibles para el año de ejecución		

TEXTOS LEGALES VIGENTES	TEXTO APROBADO EN GENERAL POR LA COMISIÓN DE LA MUJER Y EQUIDAD DE GÉNERO	INDICACIONES
de las acciones propuestas en el programa, y f) El desarrollo de estudios, investigaciones, actividades experimentales de acciones de capacitación y otras acciones destinadas al perfeccionamiento y modernización del Sistema Nacional de Capacitación. g) La ejecución de acciones de capacitación destinadas a empresas calificadas de menor tamaño, según lo dispone el artículo segundo de la ley N° 20.416. Se deberán considerar, entre otros, programas asociados a la gestión del uso del tiempo, inserción de herramientas tecnológicas y, en general, aquellos que permitan mejorar la empleabilidad de los trabajadores y la productividad en estas empresas. Además, el Servicio Nacional podrá desarrollar con cargo al Fondo, programas extraordinarios tendientes a capacitar y favorecer la actividad laboral y productiva de personas de zonas o localidades específicas del país, que por circunstancias excepcionales así lo requieran, para lo cual deberá contar con la anuencia previa del Ministerio del Trabajo y Previsión Social. Para estos efectos, el Servicio Nacional podrá considerar la solicitud fundada de autoridades públicas o federaciones y confederaciones sindicales, organismos técnicos intermedios para capacitación, asociaciones gremiales u otras organizaciones con personalidad jurídica que tengan como fin el mejoramiento de las condiciones laborales o		

TEXTOS LEGALES VIGENTES	TEXTO APROBADO EN GENERAL POR LA COMISIÓN DE LA MUJER Y EQUIDAD DE GÉNERO	INDICACIONES
profesionales de los trabajadores. Asimismo, el Servicio Nacional podrá establecer programas con cargo al Fondo, destinados a financiar el costo de acciones de capacitación que se desarrollen en el extranjero y que se dirijan a trabajadores e instructores laborales chilenos. Dichos programas podrán ser individuales o colectivos y, en ambos casos, el financiamiento podrá ser total o parcial.		
Artículo 83.- El Servicio Nacional de Capacitación y Empleo tendrá las siguientes atribuciones y deberes: a) Recabar, procesar y difundir información relevante para el funcionamiento eficiente del Sistema de Capacitación; b) Desarrollar programas y campañas de difusión y promoción de la **capacitación**; c) Diseñar, formular, desarrollar y evaluar instrumentos de fomento para el desarrollo del Sistema de Capacitación; d) Proporcionar orientación ocupacional a los trabajadores en conformidad a lo previsto en la presente ley;		“4) Reemplázase, en el artículo 83, literal b), la palabra “capacitación;” por la frase: “**capacitación, considerando, entre otras líneas programáticas, la adquisición de habilidades por parte de las empresas en materia de evaluación de puestos de trabajo, de acuerdo a lo establecido en el artículo 65 ter del Código del Trabajo;**”.”.

TEXTOS LEGALES VIGENTES	TEXTO APROBADO EN GENERAL POR LA COMISIÓN DE LA MUJER Y EQUIDAD DE GÉNERO	INDICACIONES
e) Otorgar las autorizaciones y practicar las inscripciones a que se refieren los artículos 19, 21 y 23 de la presente ley; f) Supervigilar los programas de capacitación que desarrollan las empresas, autorizar y fiscalizar el uso de los incentivos y subsidios establecidos para ese fin, en conformidad a lo dispuesto en esta ley; g) Desarrollar, evaluar, supervigilar y fiscalizar los programas y acciones de capacitación laboral que contempla el Fondo Nacional de Capacitación, a que se refiere el Párrafo 5º del Título I de la presente ley; h) Elaborar y ejecutar los programas de acción necesarios para el cumplimiento de las funciones indicadas precedentemente, de acuerdo a las políticas fijadas por el Presidente de la República a propuesta del Ministerio del Trabajo y Previsión Social; i) Celebrar convenios con organismos públicos, privados, autónomos, nacionales, internacionales o extranjeros conducentes al cumplimiento de sus fines; j) Asesorar al Ministro del Trabajo y Previsión Social en todos los asuntos relacionados con las materias de que trata este cuerpo legal; k) Desarrollar líneas programáticas de capacitación destinadas a las empresas calificadas de menor tamaño, conforme a lo dispuesto en el artículo segundo de la ley N° 20.416, con el objetivo de aumentar la productividad y empleabilidad de los		

TEXTOS LEGALES VIGENTES	TEXTO APROBADO EN GENERAL POR LA COMISIÓN DE LA MUJER Y EQUIDAD DE GÉNERO	INDICACIONES
trabajadores. l) Cumplir las demás funciones que le asigna esta ley.		
		ARTÍCULO 7, NUEVO **-Del Presidente de la República**, para agregar el siguiente artículo 7, nuevo: “Artículo 7.- El Consejo Superior Laboral realizará una evaluación del impacto de las modificaciones al Código del Trabajo incorporadas a través de la presente ley, en abril del cuarto año de su entrada en vigencia, y posteriormente cada cuatro años, de su entrada en vigencia, considerando para estos efectos, entre otros insumos, los informes de la Dirección del Trabajo conforme a lo establecido en el artículo 65 sexies del Código del Trabajo. Asimismo, conforme a lo dispuesto en el artículo 5 de la ley N°20.940, el Consejo podrá en su evaluación elaborar, analizar y discutir propuestas y recomendaciones de política pública en las materias reguladas por la presente ley. El Consejo Superior Laboral remitirá copia del informe de evaluación a la Comisión de Trabajo y Seguridad Social y la Comisión de Mujeres y Equidad de Género, ambas de la Cámara de Diputadas y Diputados, y a la Comisión de Trabajo y Previsión Social y la Comisión de la Mujer y Equidad de Género, ambas del Senado.”.

TEXTOS LEGALES VIGENTES	TEXTO APROBADO EN GENERAL POR LA COMISIÓN DE LA MUJER Y EQUIDAD DE GÉNERO	INDICACIONES
DECRETO CON FUERZA DE LEY N°2, DE 1967, DEL MINISTERIO DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL, QUE DISPONE LA REESTRUCTURACIÓN Y FIJA LAS FUNCIONES DE LA DIRECCIÓN DEL TRABAJO		**ARTÍCULO NUEVO** **-De la Senadora señora Pascual**, para agregar el siguiente artículo 7, nuevo: “Artículo 7.- El Consejo Superior Laboral realizará una evaluación del impacto de las modificaciones al Código del Trabajo incorporadas a través de la presente ley, en abril del cuarto año de su entrada en vigencia, considerando para estos efectos, entre otros insumos, los informes de la Dirección del Trabajo conforme a lo establecido en el artículo 65 sexies del Código del Trabajo. Asimismo, conforme a lo dispuesto en el artículo 5 de la ley N°20.940, el Consejo podrá en su evaluación elaborar, analizar y discutir propuestas y recomendaciones de política pública en las materias reguladas por la presente ley. El Consejo Superior Laboral remitirá copia del informe de evaluación a la Comisión de Trabajo y Seguridad Social, de la Cámara de Diputados y a la Comisión de Trabajo y Previsión Social del Senado.”.
Artículo 17° Corresponderá a la Oficina de Estudios Económicos, Estadísticas e Informaciones: a) La asesoría económica y estadística de la Dirección del Trabajo y demás organismos de su dependencia;		-**De la Senadora señora Allende**, para agregar el siguiente artículo nuevo: “Artículo…- Modifícase el decreto con fuerza de ley N°2, de 1967, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, que dispone la reestructuración y fija las

TEXTOS LEGALES VIGENTES	TEXTO APROBADO EN GENERAL POR LA COMISIÓN DE LA MUJER Y EQUIDAD DE GÉNERO	INDICACIONES
b) Recopilar, analizar y estudiar datos y antecedentes realacionados con regímenes de remuneraciones y beneficios establecidos para los trabajadores e interpretar datos estadísticos y estados financieros de empresas y organizaciones de trabajadores; c) Programar, realizar y controlar labores estadísticas destinadas a preparar antecedentes básicos para orientar la política laboral; d) Confeccionar la memoria anual del Servicio, y e) Informar a las Autoridades de Gobierno u otros, en materias de su especialidad.		funciones de la Dirección del Trabajo, de la siguiente manera: 1) Agrégase en el artículo 17, la siguiente letra c), nueva: “c) Recopilar, analizar y publicar anualmente los datos y antecedentes que disponga sobre el principio de igualdad de remuneraciones entre hombres y mujeres, en el sector público y privado;”
Artículo 42° Cualquier persona podrá denunciar ante los Inspectores del Trabajo y demás funcionarios competentes, las infracciones de que tenga conocimiento. A petición expresa del recurrente se le dará el carácter de "confidencial" a estas denuncias, si fuere procedente a juicio del Jefe Superior inmediato.		2) Agrégase en el inciso segundo del artículo 42 del decreto con fuerza de ley N°2, de 1967, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, que dispone la reestructuración y fija las funciones de la Dirección del Trabajo, la siguiente frase final: “, salvo aquellas denuncias que tengan por causal el artículo 62 bis del Código del Trabajo, las cuales siempre serán calificadas como “confidenciales”.”.

TEXTOS LEGALES VIGENTES	TEXTO APROBADO EN GENERAL POR LA COMISIÓN DE LA MUJER Y EQUIDAD DE GÉNERO	INDICACIONES
		ARTÍCULOS TRANSITORIOS NUEVOS **-Del Presidente de la República**, para agregar el siguiente artículo primero transitorio, nuevo: “Artículo primero transitorio.- La presente ley entrará en vigencia el primer día del octavo mes siguiente a su publicación en el Diario Oficial, periodo dentro del que deberán dictarse los reglamentos que en ésta se establecen. De forma previa a la entrada en vigencia de la ley, la Dirección del Trabajo deberá publicar en su sitio electrónico la respectiva guía de orientación para la evaluación de los diversos cargos o funciones y la elaboración de Planes de Igualdad de Remuneraciones y dictar la resolución a que refiere el artículo 65 quinquies del Código del Trabajo. La obligación de publicar los informes por parte de los empleadores y la Dirección del Trabajo, conforme a lo establecido en el artículo 65 sexies del Código del Trabajo, resultará exigible desde el primer año de vigencia de la presente ley.”.
		-**De la Senadora señora Pascual,** para agregar el siguiente artículo transitorio, nuevo: “Artículo primero transitorio.- La presente ley entrará en vigencia el primer día del octavo mes siguiente a su publicación en el Diario Oficial, periodo dentro del que deberán dictarse los reglamentos que en ésta se

TEXTOS LEGALES VIGENTES	TEXTO APROBADO EN GENERAL POR LA COMISIÓN DE LA MUJER Y EQUIDAD DE GÉNERO	INDICACIONES
		establecen. De forma previa a la entrada en vigencia de la ley, la Dirección del Trabajo deberá publicar en su sitio electrónico la respectiva guía de orientación para la evaluación de los diversos cargos o funciones y la elaboración de Planes de Igualdad de Remuneraciones y dictar la resolución a que refiere el artículo 65 quinquies del Código del Trabajo. La obligación de publicar los informes por parte de los empleadores y la Dirección del Trabajo, conforme a lo establecido en el artículo 65 sexies del Código del Trabajo, resultará exigible desde el primer año de vigencia de la presente ley.”.
		-De los Senadores señores Sanhueza y Prohens, para agregar el siguiente artículo transitorio nuevo: “Artículo transitorio.- La presente ley entrará en vigencia a contar del primer día del décimo tercer mes de su publicación en el Diario Oficial. Las obligaciones de designar representantes por parte del empleador para integrar el Comité de Igualdad de Remuneraciones, deberá efectuarse dentro de los sesenta días contados desde la vigencia de la ley.”.
		-De la Senadora señora Allende, para agregar el siguiente artículo transitorio, nuevo:

TEXTOS LEGALES VIGENTES	TEXTO APROBADO EN GENERAL POR LA COMISIÓN DE LA MUJER Y EQUIDAD DE GÉNERO	INDICACIONES
		“Artículo transitorio. En el mes de marzo, durante los cinco años siguientes a la entrada en vigencia de la presente ley, se dará cuenta del estado de avance de la implementación de la presente ley a las comisiones técnicas de la Cámara de Diputados y del Senado, en sesión conjunta. Las secretarías generales de ambas cámaras determinarán cuales serán dichas comisiones.”.
		ARTÍCULO SEGUNDO TRANSITORIO, NUEVO -**Del Presidente de la República**, para agregar, a continuación del artículo primero transitorio, nuevo, el siguiente artículo segundo transitorio, nuevo: “Artículo segundo transitorio.- La primera constitución de los Comités de Igualdad de Remuneraciones deberá efectuarse antes del primer día del segundo mes siguiente a la entrada en vigencia de la presente ley. Para efectos de lo dispuesto en el artículo 65 ter, las empresas dispondrán del plazo de seis meses para el desarrollo de la primera evaluación de los diversos cargos o funciones.”.
		-**De la Senadora señora Pascual**, para agregar, a continuación del artículo primero transitorio, nuevo, el siguiente artículo segundo transitorio, nuevo: “Artículo segundo transitorio.- La primera constitución

TEXTOS LEGALES VIGENTES	TEXTO APROBADO EN GENERAL POR LA COMISIÓN DE LA MUJER Y EQUIDAD DE GÉNERO	INDICACIONES
		de los Comités de Igualdad de Remuneraciones deberá efectuarse antes del primer día del segundo mes siguiente a la entrada en vigencia de la presente ley. Para efectos de lo dispuesto en el artículo 65 ter, las empresas dispondrán del plazo de seis meses para el desarrollo de la primera evaluación de los diversos cargos o funciones.”.