Modifica el Código del Trabajo, respecto de las empresas obligadas a llevar el registro de cargos o funciones, y establece medidas para asegurar el cumplimiento de dicha obligación

Boletín N° 13280-13

El Código del Trabajo es una ley que por esencia tiene un principio que se desarrolla en todo su entramado normativo, él es el principio de protección al trabajador. Mediante él se busca otorgar una tutela que permita el desenvuelvo mas óptimo y seguro para quien debe desarrollar sus funciones.

En consecuencia, "*el ordenamiento laboral comprensivo de todas sus normas debe ser interpretado a la luz del principio de protección. En este contexto, la regla in dubio pro operario adquiere un realce importante*"[1]

Al revisar los preceptos contenidos en el Código, es posible identificar algunas normas que, aunque en esencia, tienen su fundamento arraigado en este principio, por razones fortuitas, no terminan consiguiendo el resultado ideal. Tal es el caso del artículo 154 número 6, que consagra la obligatoriedad a las empresas de 200 o más trabajadores de elaborar un registro que consigne los diversos cargos o funciones de las empresas y sus características esenciales, todo esto fundado bajo la lógica de la ley 20.348 que es aquella que persigue la igualdad de remuneraciones entre hombres y mujeres.

Un primer análisis determinaría que una legislación que aboga por la equivalencia salarial es sin duda alguna, de carácter profundamente protector para las mujeres, quienes son

1 La jurisprudencia reciente de la cuarta sala laboral de la Corte Suprema no pareciera ajustarse a este derrotero. Vid. Caamaño (2009) pp. 37 y ss.; Ugarte (2007) pp. 79 y ss.; Gamonal (2009) pp. 97 y ss., y Sierra (2010) pp. 141 y ss.

las perjudicadas frente a los hombres, sin embargo, la conclusión no es del todo alentadora cuando se revisan las estadísticas. En efecto, *"la obligación de tener un procedimiento interno de reclamo por discriminación salarial rige para todas las empresas con diez o más trabajadores, mientras que aquellas con 200 o más trabajadores deben describir los diversos cargos, según sus características técnicas esenciales. Ambas obligaciones deben ser parte del Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad."* [2]

Lamentablemente, es justamente en el procedimiento donde radica el problema, pues *según información entregada por la Dirección del Trabajo, "esta exigencia ha presentado bajo nivel de cumplimiento"* [3] lo cual merma directamente al derecho que se pretende tutelar, pues claramente, obstaculiza el resguardo a la igualdad de remuneraciones.

Tal como se presume, es entonces, menester ampliar el espectro de empresas que deban elaborar el registro de cargos y funciones, ya que consecuencialmente, si se incluyen mas, será posible acceder de forma más expedita a la información, que decanta finalmente en saber concretamente si tanto un trabajador como una trabajadora están recibiendo el mismo sueldo.

En pos de lo mismo, consideramos que un número idóneo para esta regularización es de 100 trabajadores, ya que con esta disminución, se añaden un número considerable de empresas consagradas en el artículo 505 bis inciso 2° del Código de Trabajo donde se indica que *"mediana empresa aquella que tuviere contratados de 50 a 199 trabajadores y gran empresa aquella que tuviere contratados 200 trabajadores o más"*. Por tanto, se incluye ahora a la mediana empresa para realizar este registro que permite avanzar hacia la igualdad salarial.

---

2 EL DERECHO A GANAR LO MISMO Ley 20.348: Igualdad de remuneraciones entre hombres y mujeres. Giagnoni, Helia Henríquez Riquelme y Verónica Riquelme. Santiago : Departamento de Estudios de la Dirección del Trabajo., 2011. 27.

3 Comité evaluación de la Ley/OCDE,. *Evaluación de la ley 20.348.* s.l. : Cámara de Diputados, 2013.

Sin embargo, y pese a que esta medida es adecuada, el esfuerzo debe ser aún mayor, ya que el artículo no establece la obligación de enviar el registro a la Dirección del Trabajo para que disponga de los documentos y fiscalice el cumplimiento de la normativa, por tanto, el siguiente paso debe ser fijar la obligatoriedad de inspeccionar la nómina con rangos de remuneración por función desempañada.

La inserción de la mujer en el mundo laboral actualmente ha presentado un notable aumento, la ley de cuotas por ejemplo, es la fiel representación de la búsqueda por ocupar los espacios, que con justa razón, muchas mujeres merecen obtener. Lamentablemente, y pese a todos los esfuerzos, no existe por ejemplo, un aumento sustancial de las mujeres en los altos mandos de las empresas "*la participación femenina alcanzó en 2018 el 8,1% del total de puestos en los directorios, un avance respecto del 7% de 2017, pero todavía lejos de lo esperado. A nivel de gerencias, la participación es del 19,4%. Es decir, 58 mujeres de 713 en el primer caso, y 653 de 3.364, en el caso de las gerencias. Estas cifras tampoco difieren mucho con 2017, ya que había solo nueve mujeres menos en directorios y 23 menos que en alta gerencia.*"[4]

Carolina Cuevas, subsecretaria del Ministerio de la Mujer, declaró que *"Las mujeres somos el 51% de la población, tomamos las decisiones de compra y consumo en 70%-80%, entonces es como bien irracional que no estén en la mesa donde se toman las decisiones.* En cuanto al plano internacional, "*la participación laboral femenina aún es baja en Chile y presenta un espacio de crecimiento respecto al promedio de la OCDE, registrando las cifras nacionales un 56 por ciento de participación frente a un 64 por ciento en la OCDE para la población femenina entre quince y 64 años.*"[5]

En suma, una legislación robusta no es la que impone más cosas, sino que es aquella capaz de garantizar, tutelar y resguardar a los ciudadanos, permitiéndoles gozar al máximo sus

4 https://www.latercera.com/pulso/noticia/lento-avance-las-mujeres-la-alta-gerencia-las-empresas-chilenas/613539/

5 Labor Force Indicators by sex and age in OECD Countries.

derechos, pero, que a la vez, considera llevar a cabo exitosamente los deberes que las distintas entidades deben cumplir. No existe ninguna inhabilidad ni fundamento racional que justifique la diferencia salarial de hombres y mujeres que se desempeñan en la misma área, avanzar a una sociedad más equitativa, conlleva legislar para enmendar estas asperezas que hoy por hoy, nos parecen no solo injustas, sino que también ilógicas. Y tal como dice Elizabeth Ann Warren, política y académica estadounidense *"We believe in equal pay for equal work": Creemos en igual salario por igual trabajo.*

Por lo anterior los diputados firmantes presentamos el siguiente

PROYECTO DE LEY

ARTÍCULO 1°: REEMPLÁCESE EN EL ARTÍCULO 154 NUMERAL 6 DEL CÓDIGO DE TRABAJO EL GUARISMO "DOSCIENTOS" POR "CIEN".

ARTÍCULO 2°: AGRÉGUESE AL ARTÍCULO 154 DEL CÓDIGO DEL TRABAJO UN NUEVO NUMERAL 7 PASANDO EL ACTUAL NUMERAL 7 A SER NUMERAL 8 Y SUCESIVAMENTE, DEL SIGUIENTE TENOR:

"Semestralmente el empleador deberá despachar dicho registro a la Dirección del Trabajo, con las exigencias consideradas en el artículo 154 del Código del Trabajo. Quien no cumpla con esta obligación tendrá prohibición de celebrar actos y contratos con el Estado y será sancionado con una multa de 10 a 100 UTM."

MARCELA HERNANDO PÉREZ.

H.DIPUTADA DE LA REPÚBLICA