jsk/sic
S.52ª /369ª

Oficio N° 16.716

VALPARAÍSO, 30 de junio de 2021

A S.E. LA
PRESIDENTA
DEL
H. SENADO

Tengo a honra comunicar a Vuestra Excelencia que, con motivo de las mociones, informe y demás antecedentes que se adjuntan, la Cámara de Diputados ha aprobado el 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, correspondiente a los boletines Nº 10576-13, 12719-13 y 14139-34, refundidos, del siguiente tenor:

PROYECTO DE LEY

“Artículo único.- Modifícase el Código del Trabajo de la siguiente manera:

1. Reemplázase su artículo 62 bis por el siguiente:

“Artículo 62 bis.- El empleador o empleadora deberá dar cumplimiento al principio de igualdad de remuneraciones entre hombres y mujeres que presten un mismo trabajo, o para un trabajo al que se le atribuye un mismo valor, función o responsabilidad.

El empleador o empleadora deberá fijar estructuras y escalas de remuneración a partir del análisis de los empleos, sus descripciones,

evaluando cada uno ellos con el método analítico de evaluación de puestos de trabajo que fije la Dirección de Trabajo.

Excepcionalmente, no se considerarán discriminaciones las diferencias objetivas en las remuneraciones, cuando el empleador o empleadora demuestre que se fundan en las calificaciones del trabajador o la trabajadora.

Con todo, salvo que el empleador o empleadora pruebe lo contrario, se considerará como discriminación salarial aquellas diferencias de salario entre hombres y mujeres que no se justifiquen de acuerdo a lo señalado en el inciso segundo.

La Inspección del Trabajo, en ejercicio de sus funciones y atribuciones, de oficio o a solicitud de parte, fiscalizará anualmente el cumplimiento del principio de igualdad de remuneraciones en las empresas de su territorio jurisdiccional.

Las denuncias que se realicen invocando el presente artículo podrán ser presentadas por el trabajador o trabajadora, o por la organización sindical a la cual se encuentre afiliado de acuerdo a lo establecido en el número 2 del artículo 220, y se sustanciarán en conformidad con lo establecido en el Párrafo 6° del Capítulo II del Título I del Libro V de este Código.

Verificada la discriminación salarial, ésta no sólo dará lugar a la multa correspondiente, sino que, además, en el acto de la conciliación o sentencia definitiva, el juez adoptará todas las medidas que sean necesarias para corregir las arbitrariedades detectadas, incluyendo el pago de

todas las diferencias de remuneraciones durante el tiempo en que el empleador no haya justificado la diferencia salarial.”.

2. Incorpórase el siguiente artículo 62 ter:

“Artículo 62 ter.- Con el fin de garantizar el cumplimiento del principio de igualdad de remuneraciones entre hombres y mujeres contemplado en el artículo anterior, las empresas deberán realizar cada año una evaluación analítica de los puestos de trabajo.

Las empresas que cuenten con más de cincuenta trabajadores deberán conformar un comité de evaluación de empleo compuesto por igual número de mujeres y hombres.

El resultado de la evaluación analítica servirá de base para la elaboración de un plan de igualdad de remuneraciones que será materia de la negociación colectiva con la organización sindical constituida en la empresa. Este plan debe incluir un análisis del número de mujeres y hombres trabajadores, las respectivas jerarquías, cargos o funciones, la remuneración recibida por hombres y mujeres, así como fijar medidas para resolver las brechas de remuneración existentes y revisar su impacto.

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.

3. En su artículo 154, N° 6:

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.”.”.

Dios guarde a V.E.

DIEGO PAULSEN KEHR
Presidente de la Cámara de Diputados

MIGUEL LANDEROS PERKIĆ
Secretario General de la Cámara de Diputados