

**BANCADA DE SENADORES UNIÓN DEMÓCRATA INDEPENDIENTE**  
**RESUMEN DE CONTENIDOS PROYECTO DE LEY SOBRE IGUALDAD DE**  
**REMUNERACIONES (14.139-13)**

**Idea Matriz.** La idea matriz del proyecto busca perfeccionar las actuales normas que regulan el principio de igualdad de remuneraciones en la legislación chilena, con el objeto de dotarlas de mayor efectividad y herramientas para asegurar su cumplimiento.

**Resumen Contenidos.**

**1. Trabajo de Igual Valor.** Se incorpora este concepto, que proviene de la OIT, pero que presenta enormes complejidades de aplicación, ya que permite llegar a sostener que hay discriminación salarial comparando diferentes puestos de trabajo en diferentes empresas y regiones. Para morigerar este tema, se logró en la cámara de Diputados establecerlo como uno de los parámetros para medir la brecha salarial y no el único elemento para ello: el proyecto habla de *“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.”*. Sin embargo la redacción, bastante abierta, deja la duda sobre cuál será el criterio de interpretación de la Dirección del Trabajo y Tribunales del Trabajo.

**2. Nuevas Obligaciones del Empleador.** El empleador adquiere en este proyecto una serie de responsabilidades:

- 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.
- Deberá contar con los antecedentes y documentos necesarios para justificar cualquier variación de remuneraciones entre hombre y mujer.
- Las empresas deberán realizar cada año una evaluación analítica de los puestos de trabajo. 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. 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.
- 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 empleador o empleadora deberá remitir semestralmente los antecedentes sobre salarios 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.”.

**3. Discriminación Justificada.** La única forma de justificar brechas salariales para el empleador es sobre la base de diferencias objetivas en las remuneraciones, cuando el empleador o empleadora demuestre que se fundan en las calificaciones del trabajador o la trabajadora. Es decir, además recibe toda la carga de la prueba en relación a que no ha discriminado o bien que su discriminación no es arbitraria. Esto implica que cualquiera trabajador en cualquier momento puede presentar demandas en esta materia sin tener que acreditar nada, ya que la carga probatoria recae íntegramente en el empleador.

#### **4. Nuevas Facultades Inquisitorias de la Dirección del Trabajo.**

- La Inspección del Trabajo, de oficio o a solicitud de parte, fiscalizará anualmente el cumplimiento del principio de igualdad de remuneraciones en las empresas de su territorio jurisdiccional.
- Fijar una guía de evaluación de puestos de trabajos que permita aplicar a cada empleador un método analítico de evaluación.
- Establecer parámetros y/o directrices proporcionando asistencia técnica para la elaboración de planes de igualdad de remuneraciones.
- Elaborar un reglamento que determine la forma para el envío de la información que deben entregar las empresas conforme al inciso anterior.
- Emitir opinión acerca de la existencia de discriminación salarial por razón de sexo, a solicitud del trabajador o sindicato.
- 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.

#### **5. Otras Normas.**

- Las denuncias podrán ser presentadas por el trabajador, o por la organización sindical a la cual se encuentre afiliado
- Se sustanciarán en conformidad con lo establecido en el Párrafo 6° del Capítulo II del Título I del Libro V de este Código. (Derechos Fundamentales)
- 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. Es decir puede o tiene facultades para alterar significativamente la estructura total de remuneraciones de la empresa.

## BANCADA SENADORES UNIÓN DEMÓCRATA INDEPENDIENTE

PROYECTO DE LEY SOBRE DERECHO DE SALA CUNA PARA LAS TRABAJADORAS, LOS TRABAJADORES Y LOS INDEPENDIENTES QUE INDICA, EN LAS CONDICIONES QUE ESTABLECE, MODIFICA EL CÓDIGO DEL TRABAJO PARA TALES EFECTOS Y CREA UN FONDO SOLIDARIO DE SALA CUNA.

18/MARZO/2024 FDR.

Nombre completo del proyecto	PROYECTO DE LEY SOBRE DERECHO DE SALA CUNA PARA LAS TRABAJADORAS, LOS TRABAJADORES Y LOS INDEPENDIENTES QUE INDICA, EN LAS CONDICIONES QUE ESTABLECE, MODIFICA EL CÓDIGO DEL TRABAJO PARA TALES EFECTOS Y CREA UN FONDO SOLIDARIO DE SALA CUNA.
Boletín	14.782-13
Comisión	Trabajo y Previsión Social y Educación
Origen	Mensaje
Autores	MINTRAB
Fecha de ingreso	04.01.22
Cámara de origen	Senado
Trámite	Primero
Tipo Votación	General
Quórum especial	No Tiene
Urgencia actual	Sin Urgencia
Recomendación	<b>APROBAR</b>

### IDEA MATRIZ

El ejecutivo anterior planteó los siguientes fundamentos para su presentación, en circunstancias que otra iniciativa similar se encuentra en la Comisión de Hacienda, aprobada en general por la Sala y la Comisión de Trabajo y Previsión Social, con informe negativo de la Comisión de Educación.

- Fomentar la participación laboral femenina y contexto de pandemia por COVID-19.
- Superar la discriminación por el número de trabajadores de la empresa
- Dar sentido de urgencia a la necesidad de garantizar el derecho a sala cuna a todas las mujeres trabajadoras

## COMENTARIOS TÉCNICOS

### EJES DEL PROYECTO.

#### 1. MODIFICACIONES AL CÓDIGO DEL TRABAJO

El proyecto de ley establece el derecho de toda madre trabajadora, sin importar cuantas mujeres trabajan en la empresa, superando así uno de los grandes desincentivos a la contratación de mujeres.

#### 2. CREACIÓN DEL FONDO DE SALA CUNA Y SUS BENEFICIARIOS

##### a. Creación y objeto del Fondo.

El Fondo de Sala Cuna tiene por objeto contribuir al financiamiento de la provisión de sala cuna.

##### b. Beneficiarios del aporte.

Son beneficiarios del aporte los empleadores de trabajadores dependientes del sector privado, incluyendo a las empresas públicas creadas por ley y a las sociedades anónimas en las que el Estado tenga participación, siempre que se garantice el derecho a sala cuna en conformidad al artículo 203 del Código del Trabajo. Asimismo, serán beneficiarios los trabajadores independientes en las condiciones establecidas en el proyecto de ley.

##### c. Aporte a los empleadores persona jurídica.

Se establece el derecho de los empleadores obligados a proveer sala cuna, de recibir un aporte con cargo al Fondo de Sala Cuna. Luego; el proyecto define en qué consiste el aporte y se establece el monto y periodicidad en el cual se realizará el pago del mismo, dependiendo del tamaño de la empresa. Es decir, se establece un monto y periodicidad de pago diferenciado de acuerdo a si se trata de una micro, pequeña, mediana o gran empresa tomando como referencia la clasificación que efectúa el artículo 2 de la ley N° 20.416, que fija normas especiales para las empresas de menor tamaño.

El resumen del acceso de los beneficiarios al fondo por tamaño de empresa es el siguiente:

Tamaño Empresa	Porcentaje de Aporte Mensual	Límite superior del aporte mensual en UTM	Periodicidad de pago del aporte
Grande	50%	2.89	Semestral
Mediana	70%	4.05	Trimestral
Pequeña	100%	5.79	Bimestral
Micro	100%	5.79	Mensual

Será responsabilidad del Instituto de Previsión social verificar que el establecimiento al que asiste el niño o niña menor de dos años cuente con autorización de funcionamiento o reconocimiento oficial del Estado.

d. Aporte para los trabajadores independientes y los empleadores persona natural

Dichos trabajadores podrán acceder al aporte de sala cuna en el mismo monto y periodicidad establecido para las microempresas. En consideración a la especial situación financiera en que se encuentran estos trabajadores y con el objeto de otorgar asegurar el pago de sala cuna, se establece una norma de excepción que los beneficia, disponiendo que el aporte se devengará desde la fecha de la solicitud y se realizará con anterioridad a la fecha de pago de la matrícula y/o mensualidad.

e. Financiamiento y administración del Fondo

El financiamiento del Fondo estará compuesto por una cotización del 0,1% de las remuneraciones imponibles del sector privado y de las empresas públicas y sociedades anónimas en las que el Estado tenga participación, respecto del personal contratado bajo el Código del Trabajo. Asimismo, contribuirá al financiamiento del Fondo la rentabilidad que genere la inversión de los recursos del Fondo y los reintegros que corresponda, en caso de sanción por percibir indebidamente compensaciones con cargo al Fondo. Además, desde la entrada en vigencia de la ley y hasta el primer año el Fisco aportará al fondo un monto de hasta 306.303 UF. El Fondo será administrado por la Tesorería General de la República.

f. Fiscalización y Sanciones.

Finalmente, se establece que la Superintendencia de Pensiones será el organismo encargado de supervigilar el cumplimiento de la ley, pudiendo, además, dictar normas e instrucciones obligatorias en relación con el otorgamiento y pago del aporte. Por su parte, el Instituto de Previsión Social podrá siempre verificar que el niño o niña respecto del cual se solicita el aporte se encuentre efectivamente matriculado en una sala cuna y asistiendo a la misma, a través de los medios establecidos en la misma ley. Se dispone, asimismo, que aquel que perciba compensaciones indebidas del Fondo, ya sea por declaraciones falsas u otras conductas similares se sancionará conforme al artículo 467 del Código Penal, sin perjuicio de la restitución de los Fondos.

g. Funcionarios del Sector Público.

Los funcionarios del sector público no estarán sujetos a cotizar en conformidad a lo establecido en el proyecto de ley. Por lo tanto, los organismos públicos no tendrán derecho al aporte de sala cuna que esta iniciativa regula.

#### h. Registro Nacional de Cuidadores

Se crea un Registro Nacional de Cuidadores, administrado por el Ministerio de Desarrollo Social y Familia, como un primer paso para transitar hacia un sistema mixto de cuidados, donde coexista el sistema institucional de sala cuna con uno que permita el cuidado domiciliario, vecinal y comunal, siendo ambos reconocidos por el Estado. Lo anterior, siguiendo las recomendaciones hechas por distintos organismos internacionales como el Banco Mundial o el Banco Interamericano de Desarrollo, y la evidencia internacional de los modelos existentes en países como Inglaterra, Francia, Canadá, Colombia, Uruguay, entre otros.

### 3. IMPLEMENTACIÓN DE LA LEY

- a. La obligación de cotizar el 0,1% de las remuneraciones imponibles de todos los trabajadores dependientes comenzará a regir desde la fecha de entrada en vigencia de la ley.
- b. La obligación de cotizar para los trabajadores independientes comenzará a regir a partir de la declaración de renta correspondiente al año subsiguiente de la entrada en vigencia de la ley.
- c. El inicio del aporte para los trabajadores dependientes comenzará a otorgarse a contar de la entrada en vigencia. Respecto de los trabajadores independientes se comenzará a otorgar a contar del primer día del mes de julio del año en que comienza a regir la obligación de cotización.

#### CONSIDERACIONES POLÍTICAS.

- a) El gobierno no dio tramitación a esta iniciativa por cuanto a su criterio, al tratarse de un proyecto que proviene del gobierno anterior, precariza el cuidado de niños y no cumple con requisitos que lo acerquen a sus propios principios educativos.
- b) Durante estos dos años en que no ha tenido movimiento, el ejecutivo ha manifestado que no existe financiamiento para la implementación de este proyecto, en circunstancias que la mayor fuente de financiamiento proviene del sector privado.
- c) La política de Sala Cuna o un sistema de cuidado infantil en vistas a la mejor inserción de la mujer en el empleo, es un tema que nuestra sociedad ha debatido durante 20 años; el gobierno del Presidente Piñera logró aunar criterios y voluntades para formular esta

propuesta, por lo que debe ser aprobada y se le debe exigir al ejecutivo que avance en su implementación.