

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.

CRONOLOGÍA DICTÁMEN 235 SOBRE REBAJA GRADUAL DE JORNADA A 44 HORAS.

1.- Ley 21.561: [Artículo 3º transitorio]: “*La adecuación de la jornada laboral diaria, a fin de cumplir con los nuevos límites de horas semanales establecidos en el Código del Trabajo y en el artículo primero transitorio de la presente ley, deberá efectuarse de común acuerdo entre las partes o a través de las organizaciones sindicales en representación de sus afiliados y afiliadas. A falta de dicho acuerdo, el empleador o empleadora deberá efectuar la adecuación de la jornada reduciendo su término en forma proporcional entre los distintos días de trabajo, considerando para ello la distribución semanal de la jornada.*”.

2.- Dictamen 82/03

“De la disposición legal transcrita se infiere que, con la finalidad de dar cumplimiento a los nuevos límites de horas semanales previstos en el Código del Trabajo y en el artículo primero transitorio del cuerpo normativo en estudio, la adecuación de la jornada diaria deberá llevarse a efecto recurriendo a alguna de las siguientes modalidades:

- a. De común acuerdo entre las partes de la relación laboral o;
- b. A través de las organizaciones sindicales en representación de sus afiliados y afiliadas.
- c. A falta del acuerdo a que se refieren las dos primeras modalidades, el empleador o empleadora deberá efectuar la adecuación de la jornada reduciendo su término en forma proporcional entre los distintos días de trabajo, considerando para tal efecto la distribución semanal de la jornada.

3.- Declaraciones Director del Trabajo a Radio Bio Bio el 09/04/24:

Entrevistado en radio Biobío el pasado 9 de abril, Zenteno expuso que el dictamen de la Dirección del trabajo estableció que “el empleador en acuerdo con el trabajador o trabajadora, o con la organización sindical, debe determinar de común acuerdo como se va a hacer esa reducción de una hora”.

Ahora bien, “si no hay acuerdo, lo que la ley dice es que efectivamente es el empleador el que tiene que tomar la decisión y establece esta fórmula proporcional, es decir, que tiene que reducir un porcentaje del día que pueden ser 10 minutos si la jornada dura 6 días o 12 minutos si la jornada es de cinco días”, complementó Zenteno.

En cuanto a la polémica, el director de la DT subrayó que “evidentemente, la expectativa de los trabajadores es que se salga una hora antes, no los 12 minutos, por eso es muy importante el proceso de diálogo que estableció la norma”. Por lo mismo, subrayó que “esto tiene que ser con acuerdo, es el imperativo, no basta con que el empleador nos diga que no tuvo acuerdo. Tiene que haber un proceso de diálogo, que tiene que tener constancia y hacerse por escrito”.

Sin embargo, sobre el punto de la colación, Zenteno detalló en la entrevista que “sea por un mínimo de media hora, sea de una hora, no es jornada de trabajo. Por tanto, generalmente la ley permite que sean las 45 más la media hora adicional”.

“Ocurre que en algunos casos, sea por la vía de una práctica, es decir que no está escriturada pero que se ha reiterado en el tiempo, sea por la vía de la inclusión en un contrato o acuerdo individual, sea porque está en contrato colectivo, puede ser imputada a la jornada la media hora u hora de colación (...). Hay que verlo caso a caso”, concluyó.

4.- Dictamen 235: “Por tanto, en el evento de no existir acuerdo para la adecuación de la jornada diaria de trabajo, con el fin de cumplir con los nuevos límites de horas semanales establecidos en el Código del ramo y en el artículo primero transitorio de la Ley 21.561, el empleador deberá:

- a) En el caso de que la jornada laboral se encuentre distribuida en 5 días, disminuir una hora cada día, considerando la progresividad establecida en el artículo primero transitorio de la Ley 21.561. A modo de ejemplo, tratándose de una jornada de lunes a viernes, el 26 de abril de 2024 el empleador

deberá reducir al menos una hora al término de la jornada diaria en alguno de los 5 días que forman parte de la jornada semanal.

b) En el caso de que la jornada laboral se encuentre distribuida en 6 días, disminuir al menos 50 minutos cada día, considerando la progresividad establecida en el artículo primero transitorio de la Ley 21.561. A modo de ejemplo, el 26 de abril de 2024, tratándose de una jornada de lunes a sábado, el empleador deberá reducir al término al menos 50 minutos en un día de la jornada semanal y la fracción de 10 minutos en otro de la misma semana.

5.- Declaraciones Ministra Jara. Chile visión: *“...la rebaja debe ser de 1 hora por día, ya que la jornada en Chile se mide en horas y no en minutos...”*