	Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad		
El Portal de los Expertos	DF.L. N° 1 Código del Trabajo y Ley N° 16.744		
Vigencia:	GERENCIA DE RRHH	Página	Versión 2.0

COMENTARIOS SOBRE LA LEY DE IGUALDAD DE REMUNERACIONES

La ley 20348, publicada el 19 de Junio del año en curso, modificó el Código del Trabajo en las siguientes disposiciones:

A) Dentro del Capítulo VI , que se refiere a la protección de las remuneraciones ha agregado un nuevo artículo 62 bis con el siguiente texto:

"1. Agrégase el siguiente artículo 62 bis, nuevo:

"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.


En este inciso primero se reitera el principio de la no discriminación por razones de sexo, pero se reconoce que es perfectamente posible que existan diferencias objetivas en las remuneraciones fundadas en los otros elementos que señala, aspecto que necesariamente conduce a definir los cargos y funciones en términos que permitan justificar las diferencias que puedan producirse no solo entre hombres y mujeres sino entre todos los que desempeñen iguales trabajos.

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."

El inciso segundo da por sentado que se plantearán conflictos derivados de esta norma y señala dos aspectos que deben tomarse en cuenta: I.- La obligación de establecer un procedimiento de reclamación al interior de la empresa, el que debe estar definido en el Reglamento Interno de Orden y Seguridad; y II Que una vez concluido dicho procedimiento, el trabajador(a) podrá denunciar el trato discriminatorio de acuerdo con el procedimiento de tutela laboral que considera el Código, con lo que refuerza su carácter de Derecho Constitucional.

B.- En el título III, en que se regula la obligación y contenido del Reglamento Interno, agrega las siguientes disposiciones:

ELABORADO POR:	REVISADO POR:	APROBADO POR:
Fecha:	Fecha:	Fecha:

 SIGWEB	Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad		
El Portal de los Expertos	DF.L. N° 1 Código del Trabajo y Ley N° 16.744		
Vigencia:	GERENCIA DE RRHH	Página	Versión 2.0

2. Modifícase el inciso primero del artículo 154, en la forma que se señala:

a. Intercálanse, en el número 6, a continuación de la palabra "sugerencias", las frases ", 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".

Cabe recordar que el art. 154 señala las disposiciones que debe contener el Reglamento Interno de la Empresa, con lo que al intercalar las modificaciones que se señalan por la Ley, el nuevo texto queda como sigue:

"6. la designación de los cargos ejecutivos o dependientes del establecimiento ante quienes los trabajadores deben 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.


Por cierto un Registro como el señalado implica la descripción de los cargos existentes en la organización y, ante la evidente pérdida de flexibilidad que implicaría incorporarlas en el cuerpo del Reglamento Interno, la Dirección del Trabajo mediante su Ordinario N° 3713/052, de 15 de septiembre de 2009 ha establecido que:

"En todo caso, este Servicio no ve impedimento legal alguno para que las nuevas disposiciones que, conforme a las modificaciones introducidas al Código del Trabajo por la ley N°20.348, debe contener el reglamento interno de orden, higiene y seguridad, se inserten en éste a través de un documento modificadorio de dicho instrumento, cumpliendo las medidas de publicidad correspondientes y haciendo entrega de copia del mismo a los

trabajadores, como también al delegado del personal y demás entidades a que se refiere el inciso 1º del artículo 156 del mismo cuerpo legal, si correspondiere, no siendo necesario en tal caso, elaborar un nuevo reglamento interno."

En otras palabras, ha señalado que es posible manejarse con un catálogo anexo, o una separata, donde se indiquen los cargos y sus características técnicas esenciales, de modo que sea posible su actualización periódica, mediante su publicación y entrega de copias a los directores sindicales, delegado del personal y

ELABORADO POR:	REVISADO POR:	APROBADO POR:
Fecha:	Fecha:	Fecha:

 SIGWEB	Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad		
El Portal de los Expertos	DF.L. N° 1 Código del Trabajo y Ley N° 16.744		
Vigencia:	GERENCIA DE RRHH	Página	Versión 2.0

Comité Paritario, más Inspección del Trabajo y Ministerio de Salud, si tener que proceder a la elaboración de todo el Reglamento Interno en cada oportunidad.

b. Reemplázanse en el número 11, la conjunción "y" y la coma (,) que la precede por un punto y coma (;) y en el número 12, el punto final (.) por la conjunción "y" precedida de una coma (,).

Las modificaciones anteriores solo tienen por objeto adecuar la redacción para agregar el número que sigue en la letra c.

c. Incorpórase el siguiente número 13, nuevo:

"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."

De este modo las empresas deberán agregar un procedimiento especial para conocer y resolver los eventuales reclamos que se generen, por posibles casos en que personas de distinto sexo desempeñen los mismos cargos y funciones percibiendo arbitrariamente remuneraciones de menor valor, sin que correspondan a fundamentos objetivos.


Tanto el reclamo como la respuesta deben constar por escrito y esta última debe entregarse dentro de un plazo no mayor a los 30 días de hecho el reclamo.

Si bien no se disponen procedimientos específicos, conviene seguir la pauta que ya existe en cuanto a los reclamos por acoso sexual, adecuando las diversas etapas a estos casos concretos y procurando que la resolución que se dicte en definitiva cuente con los elementos más sólidos y objetivos en su fundamentación, dado que la instancia que podría presentarse a continuación no será otra que un juicio tutelar por infracción al derecho a un trato igualitario y no discriminatorio.

3. Agrégase, en el artículo 511, el siguiente inciso final:

"Los empleadores que no presenten diferencias arbitrarias de remuneraciones entre trabajadores que desempeñen cargos y responsabilidades similares, podrán solicitar la rebaja del 10% de las multas adicionalmente a lo que se resuelva por aplicación de los incisos"

ELABORADO POR:	REVISADO POR:	APROBADO POR:
Fecha:	Fecha:	Fecha:

 SIGWEB	Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad		
El Portal de los Expertos	DF.L. N° 1 Código del Trabajo y Ley N° 16.744		
Vigencia:	GERENCIA DE RRHH	Página	Versión 2.0

precedentes, en tanto las multas cursadas no se funden en prácticas antisindicales o infracción a los derechos fundamentales."

La disposición anterior no amerita mayores comentarios, y personalmente no le veo aplicación si se considera que se trata de una rebaja adicional al monto de multas, dentro del proceso de reconsideración administrativa de sanciones impuestas por la misma Inspección del Trabajo, lo que ya en la práctica se ha convertido en una gestión ociosa, y a lo que deberá agregarse una acreditación en cuanto a la no existencia de diferencias arbitrarias en las remuneraciones asignadas a cargos y responsabilidades similares, con lo que necesariamente deberá dársele competencia a los fiscalizadores para que se pronuncien al respecto.

C.- El artículo 2º de la ley modifica el artículo 10 del DFL N° 29, que fijó el texto del Estatuto Administrativo, intercalando un nuevo inciso:

Artículo 2º.- Intercálase, en el artículo 10 del decreto con fuerza de ley N° 29, del Ministerio de Hacienda, de 2005, que fijó el texto refundido, coordinado y sistematizado de la ley N°18.834, Estatuto Administrativo, el siguiente inciso cuarto, nuevo:


"En los empleos a contrata la asignación a un grado será 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."

D.- Finalmente, mediante un artículo transitorio, la Ley establece lo siguiente:

Artículo transitorio.- Lo dispuesto en la letra a. del número 2 del artículo 1º, comenzará a regir seis meses después de su publicación en el Diario Oficial."

Como quiera que toda reforma del Reglamento Interno requiere de que se ponga en conocimiento de los trabajadores, y demás organismos que el propio Código señala, con 30 días de anticipación a su entrada en vigencia, y teniendo en consideración que la ley se publicó el 19 de Junio de 2009, la obligación que afecta a las ***"empresas de doscientos trabajadores o más, de llevar un registro que consigne los diversos cargos o funciones en la empresa y sus características técnicas esenciales"***, como asimismo de incorporar un

ELABORADO POR:	REVISADO POR:	APROBADO POR:
Fecha:	Fecha:	Fecha:

	Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad		
El Portal de los Expertos	DF.L. N° 1 Código del Trabajo y Ley N° 16.744		
Vigencia:	GERENCIA DE RRHH	Página	Versión 2.0

procedimiento de reclamación en el reglamento interno de la empresa, tiene un plazo fatal que vencerá el día 18 de Noviembre para su publicidad y avisos, para que se encuentren vigentes el día 18 de Diciembre en que entrarán en vigencia las normas que la ley indica y no se arriesguen a la aplicación de sanciones.

ELABORADO POR:	REVISADO POR:	APROBADO POR:
Fecha:	Fecha:	Fecha: