

Edmundo Piffre de Voban Barrón

ejpgdvb@gmail.com
Recibido: 20.11.20
Aceptado: 20.12.20

Registro de cargos o funciones en el reglamento interno, y su aporte en la reducción de la discriminación laboral

Registry of posts or functions in the internal regulation, and its contribution in reducing employment discrimination

Resumen: Este trabajo analiza la figura del registro de cargos o funciones regulado por la ley N°20.348. Comienza con un examen a su regulación y principales características, para luego revisar sus dificultades en la contribución a eliminar las prácticas discriminatorias en materia de remuneración entre un hombre y una mujer. Posteriormente, se proponen medidas orientadas a aumentar en el registro tanto el detalle y objetividad en su contenido, como también su flexibilidad ante los constantes cambios del organigrama de una empresa.

Palabras clave: cargos; funciones; características técnicas esenciales; ley N°20.348; discriminación; remuneraciones.

Abstract: This work analyzes the registry of posts or functions regulated by law No. 20,348. It begins with an examination of its regulation and main characteristics to then review its difficulties in eliminating discriminatory practices in remuneration between a man and a woman. Subsequently, measures are proposed to increase the detail and objectivity of the registry in its content and its flexibility in the face of constant changes in a company's organization chart.

Keywords: posts; functions; essential technical characteristics; law No. 20,348; discrimination; remuneration.

La información acerca de los objetivos de un determinado cargo, sus funciones asociadas y su diferencia respecto de los demás puestos de trabajo, además de ofrecer una gran utilidad práctica, contribuye a organizar la empresa con transparencia y objetividad. Tal es así, que, si ello no es transmitido a los dependientes, la organización se vería expuesta a una serie de conflictos. En efecto, entre otros casos, podría afectar el alcance de los empleos, la definición de sus obligaciones, la posibilidad de acceder tanto a la titularidad de una creación en materia de propiedad intelectual o industrial, según sea el caso, como también a remuneraciones adicionales a partir de dicha elaboración¹, la determinación de un despido o autodespido, o el surgimiento de conductas discriminatorias.

Para colaborar en la entrega de la información señalada y así evitar discriminaciones de remuneración por razones de sexo, la ley N°20.348 incorporó en el Código del Trabajo (en adelante CT) un registro de cargos o funciones (en adelante RCF o el registro). El registro forma parte del contenido mínimo obligatorio que determinadas empresas deben incluir en el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad (en adelante RIOHS). En su tramitación legislativa, se señaló que a través del RCF se busca introducir parámetros objetivos que permitan consignar los diversos cargos de una organización, a fin de “conocer las distintas funciones y evitar la discriminación remuneracional en razón de género, sin perjuicio de las justificadas diferencias que puedan existir con motivo de las capacidades y habilidades individuales de quienes desempeñan dichas funciones” (Biblioteca del Congreso Nacional de Chile, 2009, p. 124).

Sin embargo, a partir de su implementación, se han

evidenciado una serie de inconvenientes que ponen en discusión si con el uso del registro es posible verificar una reducción de la brecha salarial por razón de sexo². En efecto, la ley no regula la finalidad del RCF, así como tampoco se explica con claridad cuál es su contenido mínimo exigido. Sumado a lo anterior, los trabajadores beneficiados con el mencionado instrumento son menos de la mitad del total de la fuerza laboral a nivel nacional. En adición a lo señalado, el registro está expuesto de manera constante a su obsolescencia a mediano o largo plazo, puesto que debe estar incluido en el RIOHS y, por tanto, debe estar sujeto a sus formalidades y plazos, tanto en su elaboración como modificación. Finalmente, si bien el RCF habla de “cargos”, “funciones” y “características técnicas esenciales”, no reguló el sentido y alcance de dichos términos.

Para que el registro pueda contribuir con mayor eficacia a disminuir escenarios de discriminación laboral por género, se observa la necesidad de adoptar una serie de acciones. En particular, implica regular sus objetivos, como ocurre en España con los “Grupos Profesionales” (en adelante GP), cuya regulación establece que su finalidad es “garantizar la ausencia de discriminación, tanto directa como indirecta, entre mujeres y hombres” (RDL 2/2015 de 23 de octubre, artículo 22 numeral 3). Sumado a ello, se debe precisar y homologar el contenido exigido del RCF en cuestión, lo cual se verifica tanto con los GP como, también en Chile, con el “Cuadro Regulador de Trabajo” (en adelante CRT) del contrato especial de trabajadores embarcados o gente de mar. Además, es necesario ampliar el número de empresas obligadas a contar con un registro a fin de aumentar a su vez el número de trabajadores beneficiados. En el mismo orden de ideas, y al igual como ocurre con el CRT³, se debe

¹ Sobre propiedad industrial, Sierra (2013) sostiene que la remuneración adicional tiene lugar cuando el trabajo desarrollado excede en forma positiva la prestación pactada. Por su parte, sobre propiedad intelectual de programas computacionales, Sierra & Bernet (2020) señalan que la remuneración adicional sí es posible en la medida que el programa obtenido sea, además de registrado como derecho de autor, parte de un invento patentable. Sumado a lo anterior, el trabajo efectuado debe exceder en forma positiva la prestación pactada.

² Desde la publicación de la ley N°20.348 en el Diario Oficial, con fecha 19 de junio de 2009, no se han verificado avances significativos en la reducción de la brecha salarial por sexo. Al respecto, y de acuerdo a la *Encuesta Suplementaria de Ingreso* del Instituto Nacional de Estadísticas correspondiente (2008), la brecha en el ingreso medio fue de un 32,8% el año 2010 en desmedro de las mujeres. En tanto, en 2018, la diferencia en cuestión disminuyó tan solo en un 5,6% respecto de la registrada en el año 2010.

³ El Cuadro Regulador de Trabajo es preparado y firmado por el capitán, y luego visado por la autoridad marítima correspondiente. Sus modificaciones durante el viaje son “anotadas en el diario de la nave y comunicadas a la autoridad marítima para su aprobación o sanción” (Código del Trabajo, 2003, artículo 115 inciso 2°).

excluir al registro del RIOHS e incluirlo en un instrumento de actualización más flexible y expedito. En adición, se debe consolidar en la jurisprudencia un criterio amplio de la noción “un mismo trabajo” contenida en el artículo 62 bis del CT. Finalmente, para disuadir su incumplimiento, se ve necesario aumentar su carga sancionatoria.

A través del presente artículo pretendemos analizar la figura del RCF en relación a los objetivos que motivaron su creación. En la primera parte, veremos su regulación en el Código del Trabajo y cuáles son sus principales

características. En la segunda parte, analizaremos las dificultades que se observan en el registro para que a partir de la información provista se pueda contribuir de manera concreta en la reducción de conductas laborales discriminatorias. Posteriormente, en la tercera parte, desarrollaremos una serie de propuestas destinadas a otorgar al RCF mejores herramientas para colaborar en la eliminación de las conductas mencionadas. Finalmente, se dará término al presente trabajo con las conclusiones del estudio efectuado.

1. Regulación y principales características del registro de cargos o funciones

1.1. Regulación del registro de cargos o funciones

El RCF se incluyó en el CT a partir de las modificaciones introducidas por la ley N°20.348 (de 19 de junio de 2009). En el inicio de su tramitación legislativa, la moción propuso su regulación en los incisos segundo y tercero del nuevo artículo 62 bis en los siguientes términos:

Todo empleador con cinco o más trabajadores deberá mantener un registro escrito que consigne los diversos cargos o funciones ejercidos por sus trabajadores, designando el número de personas que los desempeñan y señalando los nombres de quienes actualmente los ejercen.

Este registro estará a disposición de cualquiera de sus trabajadores y del inspector del trabajo competente (Biblioteca del Congreso Nacional de Chile, 2009, p. 6).

Finalmente, la ley N°20.348 incluyó el registro en la frase final del artículo 154 N°6 CT, norma que regula el contenido mínimo del RIOHS. Su redacción es la siguiente:

El reglamento interno deberá contener, a lo menos, las siguientes disposiciones: ...

6.- la designación de los cargos ejecutivos o dependientes del establecimiento ante quienes los trabajadores deban 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* (lo destacado es nuestro).

De esta forma, el RCF debe ser incluido únicamente en los RIOHS de empresas de doscientos o más trabajadores, y sus cargos o funciones deben señalar sus características técnicas esenciales.

1.2. Principales características del registro de cargos o funciones

1.2.1. Exigencia del registro de cargos o funciones en el reglamento interno de la empresa

La ley N°20.348 no establece caso alguno que exima a las empresas obligadas de contar con un RCF a admitir la inclusión del registro en un documento diferente al RIOHS.

Así lo ha entendido la jurisprudencia. En ese sentido, en el contexto de reclamos judiciales por multa administrativa, los tribunales, como ocurrió con el RIT I-6-2018 del 16 de agosto⁴, han estimado insuficiente que el empleador exhiba un RCF contenido en un documento independiente y ajeno al RIOHS. Asimismo, la Dirección del Trabajo (Ord. N°3723/52, del 15 de septiembre de 2009) ha rechazado la posibilidad de entregar a los trabajadores el mencionado registro en un documento independiente del reglamento en cuestión.

1.2.2. Empresas obligadas a contar con un registro de cargos o funciones

La moción que dio origen a su discusión legislativa buscaba que el RCF fuese obligatorio para la gran mayoría de las empresas en Chile. Sin embargo, la ley N°20.348 la limitó únicamente para empresas de 200 o más trabajadores.

Al respecto, el proyecto de ley exigía el registro a todas las empresas de 5 o más trabajadores. No obstante, durante el primer trámite constitucional dicha obligación se limitó a las empresas de 50 o más trabajadores. En gran medida, el cambio fue una respuesta a las observaciones efectuada por la Confederación Nacional de la Micro, Pequeña y Mediana Empresa de Chile, en cuanto a que con el RCF se limitaría el carácter “multifuncional” de los trabajadores que se desempeñan en las empresas en cuestión (Biblioteca del Congreso Nacional de Chile, 2009).

Posteriormente, durante el segundo trámite constitucional se aprobó una nueva reducción, con lo cual el registro se hizo exigible solamente a las empresas

de 200 o más trabajadores. En apoyo a la señalada indicación, se argumentó que esta constituía “un mal menor” (Biblioteca del Congreso Nacional de Chile, 2009, p. 140) ante el caso de que no se aprobara la eliminación del registro, ya que estimaban que la norma en cuestión sería imposible de cumplir. Lo anterior por cuanto las empresas obligadas al RCF se enfrentarían a “una labor engorrosa y de una complejidad tal que, más bien, será una nueva carga impuesta” (Biblioteca del Congreso Nacional de Chile, 2009, p. 121).

Si bien, inicialmente, el Ejecutivo argumentó a favor del rechazo de esta última indicación⁵, durante el tercer trámite constitucional, finalmente, apoyó la exigencia de un registro limitado a empresas de 200 o más trabajadores. Para ello, afirmó que el referido límite tenía por objeto “no complicar la demanda de especificación del organigrama y de desempeño de funciones en las de menor tamaño” (Biblioteca del Congreso Nacional de Chile, 2009, p. 151). De esta forma, y conforme se explicará más adelante sobre la base del criterio del inciso segundo del artículo 505 bis del CT, el RCF finalmente aprobado es obligatorio únicamente para la gran empresa.

1.2.3. Titularidad para reclamar discriminaciones laborales sustentado en el registro de cargos o funciones

Durante la tramitación de la ley N°20.348, el Ejecutivo afirmó que con el RCF se pretendía “generar un instrumento que proporcione un parámetro más o menos objetivo que permita evaluar las características de los distintos cargos y funciones que se cumplen al interior de la empresa” (Biblioteca del Congreso Nacional de Chile, 2009, p. 121). En adición, se afirmó que, a partir de su uso, se buscaría evitar “que se justifiquen discriminaciones remuneracionales a falta de un parámetro objetivo” (Biblioteca del Congreso Nacional de Chile, 2009, p. 124). De esta forma, en el caso de un eventual conflicto de vulneración del principio de

⁴ El juzgado rechazó el reclamo, con lo cual se confirmó la multa cursada por la Inspección del Trabajo.

⁵ Sobre la materia, el Ejecutivo argumentó que con la nueva indicación se reduciría de manera significativa el ámbito de acción del RCF. En un primer momento sostuvo que la mediana y gran empresa representaba únicamente el 20% del mercado laboral, y después precisó que solo el 32% de los trabajadores chilenos prestaba servicios en empresas con más de 50 dependientes (Biblioteca del Congreso Nacional de Chile, 2009, p. 91).

igualdad de remuneraciones entre un hombre y una mujer, el registro permitiría a los trabajadores poder sustentar en forma individual un reclamo o acción judicial por incumplimiento del referido deber de igualdad.

Posteriormente, con la publicación de la ley N°20.940, de 8 de septiembre de 2016, el uso del RCF para velar por el cumplimiento de la igualdad remuneracional entre un hombre y una mujer se amplió para determinados cargos a nivel colectivo. Ello por cuanto la ley en cuestión modificó el artículo 317 del CT, por medio del cual incorporó un “derecho de información” asignado a las organizaciones sindicales de grandes y medianas empresas. Como se expresó en la discusión legislativa, su objetivo era otorgar “el derecho de los sindicatos a solicitar a la empresa información sobre igualdad de remuneraciones entre hombres y mujeres” (Biblioteca del Congreso Nacional de Chile, 2016, p. 81).

Con la ley N°20.940, de 8 de septiembre de 2016, se estableció lo siguiente en los incisos primero y tercero del artículo 317 del CT:

Los sindicatos de empresa podrán una vez en cada año calendario solicitar a las grandes empresas, información sobre remuneraciones asignadas a trabajadores de los diversos cargos o funciones de la empresa que se encuentren contenidas en el registro a que se refiere el numeral 6) del artículo 154 de este Código ...

En el caso de las empresas medianas, sus sindicatos podrán hacer este requerimiento sólo como información previa a la negociación.

Inicialmente, la norma antes transcrita establecía que

los antecedentes remuneracionales solicitados por los sindicatos correspondían a las “asignadas a trabajadores de los diversos cargos y funciones en la empresa” (Biblioteca del Congreso Nacional de Chile, 2016, p. 19). De esta forma, no se efectuaba condicionamiento ni límite alguno sobre las condiciones dicha solicitud. Sin embargo, como se pudo constatar, la ley N°20.940 aprobó que la información señalada, respecto de la cual se debe asegurar la reserva de cada uno de los trabajadores involucrados, fuese obtenida únicamente a partir del RCF que forma parte del RIOHS y solo en la medida en que existan cinco o más trabajadores en cada cargo o función.

1.2.4. Sanciones por incumplimiento del registro de cargos o funciones

Ante reclamos judiciales de multa administrativa cursados por la Inspección del Trabajo⁶, los tribunales (1° Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago, RIT I-289-2013 de 28 de enero de 2013; Juzgado de Letras de San Vicente, RIT I-4-2014 de 22 de agosto de 2014; Juzgado de Letras del Trabajo de Puente Alto, RIT I-47-2014 de 05 de noviembre de 2014 y 2° Juzgado de Letras de Coronel, RIT I-6-2018 de 16 de agosto de 2018) han confirmado las sanciones de 40 UTM (Dirección del Trabajo, s.f., Código N°1111-d) que establece la referida autoridad administrativa si no se ha podido acreditar la existencia del RCF en el RIOHS. En otra ocasión, han rebajado la multa por considerarla excesiva (Juzgado de Letras del Trabajo de San Bernardo, RIT I-57-2015 de 30 de marzo de 2016)⁷. Solo la dejan sin efecto si han concluido que la multa está mal cursada (1° Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago, RIT I-334-2012 de 22 de febrero de 2013)⁸. En cambio, ante demandas de autodespido en donde se ha invocado la causal de “incumplimiento

⁶ La Dirección del Trabajo ha recalado la obligación de contar con el RCF (Ord. N°3164, del 12 de julio de 2017) y, también, ha instruido el inicio de un proceso de fiscalización para verificar si efectivamente existe el registro, bajo pena de cursar las multas correspondientes (Ord. N°560, del 1 de febrero de 2017).

⁷ La multa, cursada por 40 UTM y, por tanto, en conformidad al Tipificador de Multas de la Dirección del Trabajo, fue rebajada a la mitad.

⁸ En el presente caso, dentro de las multas cursadas por la Inspección del Trabajo a la empresa reclamante, una de ellas decía relación con no tener procedimiento de reclamo de igualdad de remuneraciones entre un hombre y una mujer ante un mismo trabajo. La multa se dejó sin efecto porque la infracción en cuestión no fue fiscalizada (y por lo demás la empresa sí tenía aquel procedimiento), sino que la fiscalización fue por el registro de cargos, el cual no fue objeto de multa.

grave de las obligaciones que impone el contrato” (Código del Trabajo, art. 160 N°7) por no contar con el mencionado registro en el RIOHS, han rechazado la acción por estimar que dicha omisión carece de la trascendencia necesaria como para calificarla como un

“incumplimiento grave” y, por tanto, hacer aplicable la causal de autodespido solicitada (Juzgado de Letras del Trabajo de Calama, RIT T-9-2011, de 06 de junio de 2011 y Juzgado de Letras del Trabajo de Temuco, RIT O-348-2015 de 12 de agosto de 2015).

2. Dificultades del registro de cargos o funciones para contribuir en la reducción de conductas discriminatorias en materia laboral

2.1. Objetivo del registro de cargos y funciones y las limitaciones a partir de su aplicación

El objetivo general de la moción que dio origen a la ley N°20.348, era consagrar “expresamente el derecho de los trabajadores a una igual remuneración sin distinción de sexo” (Biblioteca del Congreso Nacional de Chile, 2009, p. 6). En dicho proyecto, el RCF se incluyó con el objeto de establecer “la obligación del empleador de informar acerca de los cargos y números de personas que los desempeñan, a efectos de facilitar la prueba de las denuncias e infracciones” (Biblioteca del Congreso Nacional de Chile, 2009, p. 6). Así, entonces, a partir de la mencionada tramitación legislativa, con el RCF propuesto se buscó constituir un medio de prueba destinado a verificar el cumplimiento del principio de igualdad de remuneraciones entre un hombre y una mujer.

Además, con la referida discusión legislativa se dio cumplimiento a obligaciones asumidas por Chile en la materia. Ello por cuanto el año 1971 fue ratificado por este país el Convenio N°100 de la Organización Internacional del Trabajo (en adelante la OIT) sobre igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor (OIT, 1951), lo cual da cuenta la igualdad de remuneraciones por sexo era un tema largamente reconocido por la OIT. En línea con lo anterior, y en forma similar a nuestro RCF, desde el año 1957, la OIT publica la Clasificación Internacional Uniforme de Ocupaciones, herramienta que organiza los puestos de trabajo en diferentes grupos

definidos en función de las tareas desarrolladas en cada uno de dichos empleos.

Sin embargo, el artículo 154 N°6 del CT no consagró en forma expresa el objetivo de facilitar la prueba de las denuncias e infracciones relacionadas con la igualdad de remuneración sin distinción de sexo. Tampoco precisó los contenidos específicos que habría que incorporar en el registro. Por su parte, el artículo 62 bis no detalló el sentido y alcance de la expresión “hombres y mujeres que presten un mismo trabajo” contenida en su inciso primero. Lo anterior produjo las siguientes consecuencias con la publicación de la ley N°20.348:

a) Un RCF alejado de la realidad de la empresa:

Al no existir una finalidad expresamente regulada, así como tampoco una descripción específica de los contenidos que habría que incorporar, no se descarta que los RCF pierdan contacto con la realidad de la empresa en cuestión.

Por un lado, el registro de cargos podría terminar transformándose en una vaga descripción de los diferentes puestos de trabajo, que no permitan explicar en qué consiste cada uno de los empleos que componen la organización, de modo de poder distinguir entre un cargo y otro. En ese sentido, la Dirección del Trabajo sostuvo que el RCF “no puede traducirse en una explicación genérica, vale decir, imprecisa o ambigua, que no permita por sí sola distinguir entre los distintos cargos o funciones existentes” (Ord. N°1187/18, de 10 de marzo de 2010).

Por otro lado, a partir de la actual regulación podría llegar a omitirse en el RCF los nexos comunes o semejanzas entre los distintos puestos de trabajo, en circunstancias de que constituye una práctica frecuente que en empresas de 200 o más personas existan varios cargos que registren similitudes. Al respecto, la mencionada autoridad laboral señaló la importancia de evitar que sobre los puestos de trabajo incluidos en el RCF se efectúe “una descripción tan detallada o pormenorizada de los mismos, como ocurriría, por ejemplo, si se distinguiera entre los cargos de cajero” (Ord. N°1187/18, de 10 de marzo de 2010). De esta forma, con la descripción de las similitudes es posible identificar las naturales asociaciones que tienen algunos puestos de trabajos con otros.

Sumado a lo anterior, no existe una referencia que limite la posibilidad de que el RCF sea elaborado desde una perspectiva sexista, para así evitar que, como señala Goñi respecto de la preparación de las categorías profesionales en España, se “valore la mano de obra femenina y aprecie la concurrencia de ciertos criterios de idoneidad subjetiva” (2020, p. 85). Lo anterior implica una serie de efectos en la construcción del referido registro a partir de una apreciación estereotipada del rol de las mujeres en las organizaciones. Un ejemplo sería el denominar y encargar funciones diferentes a un mismo cargo según sexo (ello podría producirse con el puesto de enfermero y enfermera). También podría ocurrir si se otorga menor valoración a tareas cuyas capacidades son “consideradas como ‘femeninas’, como la destreza manual y las aptitudes relacionadas con el cuidado de las personas ..., en comparación con las capacidades tradicionalmente ‘masculinas’, como la manipulación de objetos pesados” (OIT, 2012, p. 313).

De esta forma, la redacción actual del artículo 154 N°6 del CT no permite interpretar el sentido y alcance del RCF, de modo de poder reflejar la realidad de la empresa y así evitar la exposición a situaciones descritas.

b) Incertidumbre sobre el principio de igualdad remuneracional supuestamente protegido:

No es posible afirmar si el RCF en sí mismo es el

medio de prueba idóneo para verificar si se da efectivo cumplimiento al principio de igualdad de remuneraciones entre un hombre y una mujer. Ello se debe a que el artículo 62 bis, única norma en el CT que regula la referida igualdad de remuneraciones, establece en su inciso primero que esta debe medirse en relación a “hombres y mujeres que presten un mismo trabajo”, y no de “trabajo masculino y femenino por un servicio de igual valor” (Biblioteca del Congreso Nacional de Chile, 2009, p. 6) como señalaba originalmente la moción que inició su discusión legislativa.

El cambio es relevante. La ley N°20.348 no describe el alcance de la expresión “un mismo trabajo”, y tampoco la jurisprudencia ha definido un criterio sobre ella. Ante la ausencia de una delimitación del mencionado concepto, podría llegar a interpretarse que la expresión dice relación únicamente con “un mismo cargo”, como ocurrió en España en el año 1980 con la norma que establecía que “El empresario está obligado a pagar por la prestación de un trabajo igual el mismo salario, tanto por salario base como por los complementos salariales, sin discriminación alguna por razón de sexo” (RDL 8/1980 de 10 de marzo, artículo 28 [derogado]). Como señalan López y Rodríguez (2019), “ya en aquel momento se criticaba que el legislador utilizase una fórmula de equiparación como la del trabajo igual, dado que las normas internacionales se referían a los trabajos de igual valor” (p. 56).

De interpretarse el mencionado artículo 62 bis como se expresó en el párrafo anterior, sería irrelevante el uso del RCF para velar por el cumplimiento de la igualdad remuneracional en cuestión. Bastaría entonces que la mera denominación de los cargos por analizar sea diferente para impedir cualquier comparación, lo cual se podría verificar con la revisión de los contratos de trabajo. Así entonces, no sería necesario recurrir al RCF, más allá de cualquier similitud que pueda existir en la práctica de los puestos de trabajo.

Así entonces, mientras no se consolide un criterio jurisprudencial en relación a la expresión “un mismo trabajo” contenida en el artículo 62 bis del CT, no será posible delimitar su alcance. A consecuencia

de lo anterior, el RCF no tendría utilidad alguna para contribuir en forma concreta al análisis del cumplimiento del principio de igualdad de remuneraciones entre un hombre y una mujer a partir de una revisión de dos o más puestos de trabajo. Bajo este criterio, el RCF sería irrelevante. Bastaría el limitarse a comparar los contratos de trabajo para agotar cualquier investigación al respecto, situación que impediría avanzar en la reducción de la brecha salarial entre hombres y mujeres.

2.2. Obstáculos a la actualización constante del registro de cargos o funciones por estar incluido en el Reglamento Interno de la empresa

La exigencia legal de integrar el RCF dentro del contenido mínimo del RIOHS no considera la diversa y compleja realidad de las empresas en Chile. En efecto, el referido reglamento carece de la agilidad, rapidez y autonomía necesaria como para definir su contenido y mantener constantemente actualizado el registro en cuestión. La regulación, plazos y formalidades del RIOHS, además de la obligación de entregar copia a los trabajadores o sindicatos para su aprobación u objeciones, dificultan la renovación periódica de un registro en continuo movimiento. Bien sea por la eliminación de cargos obsoletos, la adición de características nuevas a cargos ya existentes o la creación de nuevas funciones y puestos de trabajo, entre otros eventos, el RCF requiere con frecuencia efectuar continuos ajustes.

La crítica no estuvo ausente de la tramitación legislativa de la ley N°20.348, en donde se hizo presente que el registro en cuestión sería una carga muy difícil de sobrellevar. En la referida instancia, se expresó que el carácter dinámico y polifuncional de los cargos al interior de una empresa obligaría a actualizar con frecuencia el registro en cuestión, y ello a su vez llevaría a modificar con igual reiteración el RIOHS. Dicha situación impediría contar a mediano y largo plazo con un RCF acorde a la realidad actual de la empresa (Biblioteca del Congreso nacional de Chile, 2009).

A pesar de los reproches antes descritos, el RCF fue igualmente aprobado como parte del contenido mínimo del RIOHS. La ley N°20.348 exigió el registro al reglamento en cuestión únicamente a las empresas de 200 o más trabajadores, obligación que fue confirmada por la Dirección del Trabajo (Ord. N°3723/52, del 15 de septiembre de 2009). Así entonces, la anunciada dificultad para actualizar y modificar el registro sí se verificó para las empresas mencionadas con la publicación de la señalada ley.

A partir de lo señalado, el mero hecho de contar con un RCF no implica necesariamente que la empresa cumpla tanto con la ley como también con expresar de manera fidedigna la realidad actual de su organigrama. Tal es así ya que, o bien se somete al RIOHS a una modificación constante, con todos los requisitos, plazos y exigencias legales que ello significa, o bien el reglamento no se modifica a pesar del movimiento que en la práctica se produce en el organigrama de la empresa, con lo cual se expone al registro a quedar obsoleto en un plazo breve. Cualquiera sea el caso, la ubicación del RCF en el reglamento interno no hace sino plantear una serie de dificultades a las empresas.

2.3. Bajo número de trabajadores beneficiados con el registro de cargos o funciones

A pesar de que el RCF se creó para apoyar el cumplimiento en todas las empresas del principio de igualdad de remuneraciones entre un hombre y una mujer, la ley N°20.348 limitó la obligatoriedad de dicho registro únicamente a organizaciones de 200 o más trabajadores. De esta forma, los trabajadores que resultaron beneficiados con la medida constituyen menos de la mitad de su universo total.

Según Rojas Miño (2015), “[i]nexplicablemente, durante la tramitación del respectivo proyecto de ley, esta exigencia general fue restringida a la gran empresa” (p. 349). La referencia a la gran empresa es efectiva, al considerar la clasificación de empresas en relación a la

cantidad de trabajadores definida en el artículo 505 bis del CT. En la norma en cuestión, la microempresa es aquella que tiene entre 1 y 9 trabajadores, la pequeña empresa es aquella que tiene entre 10 y 49 trabajadores, la mediana empresa es aquella que tiene entre 50 y 199 trabajadores, y la gran empresa es aquella que tiene 200 o más trabajadores contratados. Bajo ese criterio legal, el registro es aplicable únicamente a la gran empresa.

Sumado a lo anterior, el número de trabajadores beneficiados con el mencionado instrumento es inferior a la mitad del total. Ello se constata a partir de los siguientes estudios:

a) Dirección del Trabajo (2016, p. 19)⁹:

De acuerdo a la referida autoridad laboral, la población ocupada según tamaño de empresa registraba al año 2014 la cifra total de 4.130.112 trabajadores. A partir del número obtenido, la participación porcentual del tipo de empresas de acuerdo al artículo 505 bis del CT se distribuyó de la siguiente forma: Micro empresa 5,5%, pequeña empresa 19,7%, mediana empresa 20,1% y gran empresa 54,7%.

Para la elaboración de su informe, la Dirección del Trabajo no consideró dentro de su medición a las empresas de 1 a 3 trabajadores. Lo señalado es relevante, ya que altera no solo la participación porcentual de la microempresa, sino que también la del resto de la clasificación.

b) Instituto Nacional de Estadísticas (2020, en adelante INE):

A partir del estudio efectuado por esta entidad, la población ocupada durante el trimestre comprendido entre octubre a diciembre de 2019 registraba la cifra total de 8.547.632 trabajadores. A base de dicho número, más del doble del universo analizado en el estudio anterior de la Dirección del Trabajo, la participación porcentual de las empresas conforme al artículo 505

bis del CT se distribuyó de la siguiente forma: Micro empresa 38,9%, pequeña empresa 13,4%, mediana empresa 12,4%, gran empresa 31,9% y no responde respuesta 3,4%.

Los datos proporcionados por el INE, obtenidos en una fecha posterior al informe de la Dirección del Trabajo mencionado en la letra “a)” anterior, permiten constatar con claridad que la gran empresa concentra menos del 40% de la fuerza laboral total nacional. Ello por cuanto en esta oportunidad sí incluyó al universo total de empresas catalogadas como microempresa, vale decir, se incluyó a todas aquellas que tienen entre 1 y 9 trabajadores. De esta forma, el análisis efectuado permitió que la distribución porcentual de la clasificación de las empresas se ajustara de manera más fidedigna a la realidad, en donde la microempresa concentra casi el 40% de la medición total, y la gran empresa no supera el 32%.

Así entonces, se constata que con la publicación de la ley N°20.348, no solo la gran empresa es la única obligada a cumplir con el RCF, sino que también, más del 60% del universo laboral nacional simplemente está excluido de la posibilidad de contar en su empresa con el referido registro. De esta forma, podemos afirmar que el impacto del RCF es muy acotado en relación al total de trabajadores en Chile.

2.4. Sentido y alcance de los conceptos contenidos en el registro de cargos o funciones

El artículo 154 N°6 del CT establece que el RCF debe consignar “los diversos cargos o funciones en la empresa y sus características técnicas esenciales”. Sin embargo, ni la ley N°20.348 que introdujo el registro, ni tampoco el CT definen los conceptos allí incluidos, vale decir “cargos”, “funciones” y “características técnicas esenciales” (este último, en adelante, CTE).

⁹ Para su elaboración, la autoridad administrativa consideró como microempresas únicamente a empresas de entre 5 y 9 trabajadores. Además, excluyó las siguientes entidades: administración pública a nivel central y administración municipal, universidades estatales, entidades de la defensa, organismos extraterritoriales, hogares privados con servicio doméstico y organizaciones de usuarios de agua.

Dicha situación provoca que las empresas obligadas a su elaboración no cuenten con la certeza necesaria respecto de la información específica que hay que incluir en el registro.

En ausencia de la referida conceptualización, igualmente es posible efectuar un análisis que permite contribuir a entregar algunos elementos sobre su sentido y alcance:

a) Noción de “cargo” aplicado al registro de cargos o funciones

En relación a la noción de “cargo”, la Real Academia Española (en adelante RAE) establece varias definiciones, de las cuales destacamos dos. La primera: “Dignidad, empleo, oficio” (Real Academia Española, 2014, definición 2), y la segunda: “Oficio que ejerce un órgano del que es titular una persona en una determinada organización” (Real Academia Española, 2020, definición 1). En ambas definiciones se encuentra la expresión “oficio” que la RAE describe para el caso que nos interesa como “ocupación habitual” (Real Academia Española, 2014, definición 2), vale decir, como un conjunto de labores que caracteriza el cargo ejercido por una persona. La revisión conjunta de las definiciones antes mencionadas permite identificar la noción de cargo como un empleo u oficio cuyas labores habituales posibilitan ubicar su posición específica dentro de una determinada organización.

Por su parte, Livy (1975) afirma que por cargo se entiende “la reunión de todas aquellas actividades realizadas por una sola persona, que pueden unificarse en un solo concepto y ocupan un lugar formal en el organigrama” (p. 46). Chruden y Sherman (2005) lo identifican como la “unidad de organización que conlleva un grupo de deberes y responsabilidades que

lo vuelven separado y distinto de otros cargos” (p. 79). Chiavenato (2000), en tanto, sostiene que el cargo es el “[c]onjunto de funciones (tareas o atribuciones) con posición definida en la estructura organizacional, en el organigrama. La posición define las relaciones entre el cargo y los demás cargos de la organización” (p. 292). A partir de las definiciones antes entregadas, se observa como el concepto de cargo se vincula con un grupo de actividades, deberes o funciones unificadas en un puesto de trabajo específico, identificable y distinguible dentro del organigrama de una empresa.

En el CT, el término “cargo” es utilizado para diferentes usos¹⁰. Para el presente trabajo, destacamos el uso de ese concepto en el referido código como un empleo o puesto de trabajo ejercido por un trabajador, el cual se compara con otro puesto de trabajo (artículos 105 inciso 2°, 154 N°6, 158 inciso 4°, 161 inciso 2° y 250 inciso 3), se señala sus acciones, infracciones o prohibiciones asociadas (artículos 57 inciso 2°, 105 inciso 2°, 305 inciso 1° y 505 inciso 2°), o se diferencia del concepto de “funciones” (artículos 154 N°6, 316 inciso 2° letra “a”) y 317, incisos 1° y 4°).

De acuerdo al Estatuto Administrativo, por “cargo público” se entiende “aquél que se contempla en las plantas o como empleos a contrata en las instituciones señaladas en el artículo 1°, a través del cual se realiza una función administrativa” (Decreto con Fuerza de Ley N°29, artículo 3° letra “a”). En tanto, para el Estatuto Docente, el término “cargo” corresponde al “empleo para cumplir una función de aquellas señaladas en los artículos 6° a 8° siguientes¹¹, que los profesionales de la educación del sector municipal, regidos por el Título IV; realizan de acuerdo a las normas de la presente ley” (Decreto con Fuerza de Ley N°1, artículo 5° inciso segundo). Como se observa, entonces, tanto para el Estatuto Docente como

¹⁰ Se utiliza también el término “cargo” en el Código del Trabajo para hacer referencia a la calidad de dirigente sindical (artículos 272 inciso 1°, 152 inciso 1°, 229 inciso 2°, 243 incisos 1° y 4° y 273), asociado al concepto de responsabilidad (artículos 2° inciso 7°, 108 inciso 2°, 114 inciso 1°, 138, 151, 152 quáter L, 152 quáter N, 158 inciso 2°, 160 N°3, 165 inciso 1°, 172 inciso 1°, 176 inciso 1°, 183, 196 inciso 1°, 199 inciso 1° y 199 bis inciso 1°, 205 inciso 1°, 208 inciso 3°, 211, 249 incisos 4° y 5°, 250 inciso 4°, 274 inciso 4°, 283 inciso 4° y 466 inciso 3°) para hacer referencia a la presentación de una acción judicial (artículo 290 letra “c”) o para dar cuenta de un descuento efectuado al acreedor ejecutante del monto a su favor (artículo 471 inciso 2°).

¹¹ De acuerdo al artículo 5° inciso primero del Estatuto Docente, las funciones de los profesionales de la educación son las “docente y la docente-directiva, además de las diversas funciones técnico-pedagógicas de apoyo”.

para el Administrativo, la agrupación de funciones permite distinguir un cargo de otro.

Las fuentes antes consultadas permiten obtener una serie de elementos distintivos del concepto de “cargo”. Primero, dicho término es asimilable al concepto de empleo o puesto de trabajo. Segundo, reúne actividades, acciones o funciones, todas asociadas a la delimitación del empleo que las reúne. Tercero, esa unificación de labores y responsabilidades permite su identificación en una ubicación específica dentro del organigrama de una empresa y, además, posibilita que este pueda distinguirse de otros puestos de trabajo que existen en la misma organización. En ausencia de una definición del concepto de “cargo” en el RCF que permita conocer su alcance preciso, los elementos distintivos antes descritos podrían ser utilizados para determinar su inclusión en el registro. De todas formas, ello debe ser complementado con el sentido y alcance tanto del término “funciones”, como también de la expresión “características técnicas esenciales”, ya que todos, en su conjunto estructuran el contenido del RCF.

b) Noción de “función” y su relación de género a especie con el concepto de “cargo”

Sobre el término de “función”, destacamos la acepción; “Tarea que corresponde realizar a una institución o entidad, o a sus órganos o personas” (Real Academia Española, 2014, definición 2). Respecto del concepto de “función pública”, nos parece relevante: “Tarea que corresponde realizar a una institución o entidad pública o a un funcionario” (Real Academia Española, 2020, definición 2). En relación a la expresión “función judicial del legislador”, define el concepto como “Prohibición de que los legisladores ejerzan funciones que corresponde a los jueces” (Real Academia Española, 2020, definición única). A partir de las definiciones destacadas, se desprende que “función” se hace referencia a tareas específicas que corresponde realizar tanto a personas jurídicas como personas naturales.

Por su parte, Chiavenato (2000) lo define como un “conjunto de tareas (cargos por horas) o atribuciones (cargos por meses) que el ocupante del cargo ejerce de manera sistemática y reiterada o un individuo que, sin ocupar un cargo, desempeña una función de manera transitoria o definitiva” (p. 292). El referido autor precisa que “para que un conjunto de tareas se transforme en una función, estas deben ejecutarse de manera seguida” (p. 292). Así entonces, no basta que la tarea se realice para ser considerada una función, sino que además esta debe efectuarse de manera frecuente y que sea inherente al desarrollo del cargo en cuestión. En un sentido similar, Araujo y Brunet (2012) la definen como un “conjunto de tareas, realizadas por una persona, que forman un área definida de trabajo. Suelen mantener entre sí una relación de proximidad física o técnica” (p. 62). Si bien no hablan de la reiteración de las tareas, sí especifican que estas deben estar vinculadas al desarrollo del puesto de trabajo en cuestión.

En cuanto a la doctrina laboral nacional, se observa que algunos autores (Thayer & Novoa, 2015, p. 33; Lizama, 2003, p. 40; Irueta, 2011, p. 164 y Gamonal & Guidi, 2015, p. 110) asimilan el término de “función” a las voces de “empleo” o “cargo”. Lo anterior, además de apartarse de las definiciones entregadas por la RAE, trae consigo problemas de interpretación en materia laboral. En efecto, poner en el mismo nivel ambos términos como sinónimos, implica desconocer las diferencias existentes entre un cargo ejercido por un trabajador y cada una de las funciones en particular que lo estructuran. En sentido contrario, y a nuestro entender, en la forma correcta, otros autores nacionales, como es el caso de Rojas Miño (2015, p. 480), diferencian las funciones o tareas individualmente consideradas, del cargo mismo del trabajador.

Revisado el CT, el término “función” también es utilizado para diversos usos¹². Al respecto, destacamos que en numerosas ocasiones el legislador lo emplea

¹⁰ Se utiliza, también, el término “función” en el Código del Trabajo para acciones u obligaciones únicamente atribuidas a una persona jurídica, establecimiento o herramienta (artículos 152 ter A letra “f”, 157 ter inciso 2°, 203 inciso 4°, 220 N°11, 281 N°1, 362 inciso 1° y 444 inciso 5°), para interrumpir o reanudar un contrato de trabajo, según corresponda (artículos 73 inciso 3°, 152 ter M inciso 1°, 161 bis, 174 inciso 2°, 178 inciso 1°, 289 letra “f” y 357, incisos 2° y 3°), o para asimilarlo a los conceptos de “finalidad” (artículo 2° inciso 1°), “representación de una obra artística” (artículos 145-A inciso 1° y Art. 145-B), “depende” (artículos 211 y 505 bis inciso 1°) y “en relación a” (artículo 214 inciso 4°).

para referirse a una o más labores desempeñadas por el trabajador en virtud de su puesto de trabajo. Bien sea para determinar las labores específicas para realizar que implica (artículo 10 N°3), para referirse al desarrollo y ámbito en que se prestan las tareas (artículos 4° inciso 1°, 22 inciso 2°, 40, 100 inciso 3°, 108 inciso 1°, 133 incisos 1°, 2° y 3°, 152 bis inciso 2°, 152 ter A letras “a)” y “b)”, 152 quáter H, 152 quáter J, 152 quáter K, 160 N°1 letra “a)”, 193 inciso 2°, 272 inciso 1°, 183-X inciso 1°, 249 inciso 1°, 345 inciso 3°, 379, 394 N°3°, 403 letra “d)” inciso 2°, 444 inciso 1°, 506 ter inciso 1° número 2° y artículo 16 transitorio incisos 1° y 3), para cesar la obligación de desempeñar las labores (artículos 152 ter A letra “c)” y 152 ter G inciso 1°), o para diferenciarlo del concepto de cargo (artículos 154 N°6, 316 inciso 2° letra “a)” y 317 incisos 1° y 4°). La finalidad descrita se destaca en los siguientes artículos del CT:

i. Funciones específicas en el contrato de trabajo (artículo 10 N°3)

El artículo 10 del CT establece las menciones mínimas obligatorias del contrato de trabajo. En su número N°3 se estipula la obligación de incluir la “determinación de la naturaleza de los servicios y del lugar o ciudad en que hayan de prestarse. *El contrato podrá señalar dos o más funciones específicas, sean éstas alternativas o complementarias*”.

La ley N°19.759 introdujo la frase destacada en el párrafo anterior. Durante su tramitación, el Ejecutivo sostuvo que su propósito no era limitar el número de funciones de un trabajador, sino más bien obligar a especificarlas con claridad en el contrato de trabajo. Con ella, se buscaba evitar que su determinación quedara al mero arbitrio del empleador, situación que podría verificarse al no establecer función alguna o bien al formular labores puramente genéricas. Al respecto, la Dirección del Trabajo afirmó que con dicha iniciativa legal se buscaba “resguardar el concepto ‘servicio’, que es más amplio que el de ‘función’, pero se permite la especificación de funciones” (Biblioteca del Congreso Nacional de Chile, 2001, p. 236).

Una vez publicada la ley, la referida autoridad laboral (Ord. N°4583/223, de 24 de julio de 1995; Ord. N°5138/242, de 14 de agosto de 1995; Ord. N°2855/161, de 30 de agosto de 2002 y Ord. N°2702/66, de 10 de julio de 2003) confirmó la procedencia legal de la multiplicidad de funciones en un contrato de trabajo en la medida en que estas se describan en forma específica y que, además, tengan el carácter alternativo o complementario de la función principal.

A partir del tema en análisis, Gamonal y Guidi (2015) afirman que, con la determinación de funciones el artículo 10 N°3 del CT, se busca por el legislador “evitar que el empleador arbitrariamente altere las condiciones en que el trabajador debe prestar sus servicios ‘por la vía de cláusulas amplias o indeterminadas’” (p. 75). Sobre lo antes señalado, es posible afirmar que, tal como se expresó en la tramitación legislativa de la ley N°19.759, un cargo puede tener dos o más funciones en la medida en que su delimitación quede expresamente establecida en el contrato de trabajo.

ii. Información de remuneraciones en relación al registro de cargos o funciones (artículo 317)

Con la entrada en vigencia de la ley N°20.940, se introdujo en el artículo 317 del CT, la obligación a las grandes y medianas empresas de entregar a las organizaciones sindicales antecedentes sobre las remuneraciones de los diversos cargos o funciones de la empresa cuando estas lo requieran. La información requerida debe obtenerse desde “el registro a que se refiere el numeral 6) del artículo 154 de este Código”. Si bien, desde su tenor literal se puede afirmar que se hace referencia al RCF, no se precisó por el legislador la información específica requerida del registro, así como tampoco el sentido y alcance de los términos “cargo” y “función”. La Dirección del Trabajo¹³ tampoco aportó con una interpretación específica al respecto.

¹³ El Ord. N°5935/96, del 13 de diciembre de 2016, señaló que por “cargos o funciones” en el artículo 317 del CT debía entenderse “un conjunto, un tipo, como, por ejemplo, gerentes, subjeses de distintas áreas, vendedores, en general, no debiendo todos los cargos ser idénticos, sino que pertenecer al mismo tipo”. Luego, el Ord. N°1415/34, del 31 de marzo de 2017, señaló que las expresiones “conjunto” y “tipo” del Ord. previo decían relación con cargos ejercidos por dos o más trabajadores, y donde “el cargo o función se determina por poseer la misma naturaleza, clase o índole, es decir, que todos quienes pertenecen a aquel poseen una propiedad común que los distingue de otros”.

A partir de la revisión de las fuentes antes señaladas, podemos obtener los siguientes elementos distintivos del concepto de “función”. Primero, corresponde a una tarea en particular que puede desempeñar tanto una persona natural como una persona jurídica. Segundo, en el ejercicio de un cargo dentro del contexto laboral, una persona puede desarrollar dos o más funciones. Tercero, el conjunto de funciones o labores realizadas en forma reiterada y sistemática por una persona en virtud de su contrato de trabajo, definen y estructuran su cargo.

Los elementos constitutivos del término “función” descritos en el párrafo anterior permiten sostener que existe una relación de género a especie entre las nociones de “cargo” y “funciones”. Tal es así debido a que son las funciones las que, en su globalidad, dan contenido al cargo. Sin ellas, el cargo es solamente un mero concepto abstracto, carente de labores que permitan justificar y entender su existencia. Ahora bien, ambos se necesitan uno al otro, vale decir, un cargo sin función alguna es una mera denominación sin utilidad ni aplicación práctica. En sentido inverso, una o más funciones sin estar asociadas a un determinado cargo, sería un mero listado de labores carente de estructura o ropaje que permita delimitar un conjunto de funciones propio de un puesto de trabajo. Las expresiones cargo y función, como señalan Sierra y Bernet (2020), “están estrechamente relacionadas” (p. 263), de modo tal que “el contenido de la primera se explica por las funciones que comprende” (p. 263).

En suma, la identificación de los elementos constitutivos del concepto de “función”, sumada a la relación de especie a género con el término de “cargo”, nos permite afirmar que la frase “cargos o funciones” contenida en el RCF, no debe entenderse como alternativa entre dos opciones, sino más bien como una

expresión que implica adición y alternativa a la vez¹⁴. Ello por cuanto en la mayoría de los casos, el mencionado registro se puede elaborar con base en los diferentes cargos de la empresa, y a cada cargo se le añade el conjunto de funciones que lo caracteriza y distingue. Sin embargo, también sería posible, aunque con menor frecuencia aún, que el registro consigne únicamente grupos de funciones organizadas en un determinado puesto de trabajo. En este último caso, aun cuando no figure explícitamente la denominación del cargo y, por tanto, tampoco la ubicación en el organigrama de la empresa, dicha agrupación de funciones permitiría distinguir un puesto de trabajo de otro.

A partir de lo señalado, observamos que la relevancia de la definición de las funciones que conforman un determinado cargo es de tal envergadura, que cualquier ambigüedad en su delimitación puede producir una serie de conflictos en la relación laboral.

En ese sentido, incide directamente en la justificación del despido o despido indirecto, en la acreditación de la existencia del incumplimiento grave de obligaciones del contrato. También lo hace en la procedencia de la aplicación del *ius variandi* por el empleador. Lo último es reconocido en España, en donde el *ius variandi* permite el empleador “encomendar al trabajador funciones distintas a las realizadas hasta ese momento, siempre dentro del marco de la prestación debida, prestación que está limitada, con carácter general, por la pertenencia al grupo profesional” (García-Perrote, 2020, p. 281). Para ello, no se puede menoscabar al trabajador y se deben respetar sus calificaciones académicas (García-Perrote, 2020).

Asimismo, determina la titularidad de una invención patentable¹⁵ ya que, de no haber una regulación clara de sus funciones, no será posible asegurar al trabajador

¹⁴ Véase el uso de la conjunción “o” en el *Diccionario Panhispánico de Dudas* de la Real Academia Española, obtenido el 23 de mayo de 2020 desde el sitio <https://www.rae.es/dpd/o>.

¹⁵ La ley N°19.039, que *Establece normas aplicables a los privilegios industriales y protección de los derechos de propiedad industrial*, publicada en el Diario Oficial el 25 de enero de 1991, dispone que, si el invento es ajeno a las funciones de un contrato de trabajo, la titularidad del invento pertenece al trabajador. En cambio, si la invención forma parte de las labores del cargo, o bien, si no tiene relación con las labores encomendadas, pero para su obtención el trabajador se benefició tanto de los conocimientos proporcionados en su empresa, como también de sus medios, la titularidad le pertenece al empleador.

la titularidad del invento que desarrolló. Incluso, el empleador podría beneficiarse con la titularidad de cualquier logro inventivo del trabajador si las funciones pactadas son genéricas e indeterminadas (Sierra, 2013). En adición a lo mencionado, influye decisivamente en el derecho de autor de la creación de un programa computacional. Tal es así, ya que su autoría pertenecerá al empleador únicamente en la medida que, como establece el artículo 8° inciso segundo de la Ley N°17.336 de Propiedad Intelectual, el referido programa computacional haya sido realizado por el trabajador al desempeñar las funciones laborales asociadas a su cargo¹⁶.

c) Noción de “características técnicas esenciales” aplicado al registro de cargos o funciones

En el CT, la expresión “características técnicas esenciales” (CTE) figura únicamente en el artículo 154 N°6, para señalar el contenido mínimo requerido de los cargos o funciones incluidos en el RCF. El mismo concepto, pero con un uso diferente al antes descrito se encuentra en la Ley N°18.168 General de Telecomunicaciones¹⁷. Ninguna de las referencias legales descritas define las CTE.

Dentro del concepto “característica”, definido en la RAE, destacamos que se dice “...de una cualidad: Que da carácter o sirve para distinguir a alguien o algo de sus semejantes” (Real Academia Española, 2014, definición 2). En la voz “técnica”, seleccionamos dos definiciones. La primera, que se centra en el sujeto, es “persona que posee los conocimientos especiales de una ciencia o arte” (Real Academia Española, 2014, definición 3). La segunda, que dice relación con las acciones desarrolladas por el sujeto, es “conjunto de procedimientos y recursos de que se sirve una ciencia o un arte” (Real Academia Española, 2014, definición

5). Sobre el término “esenciales”, destacamos dos definiciones. La primera es “aquello que constituye la naturaleza de las cosas, lo permanente e invariable de ellas” (Real Academia Española, 2014, definición 1), es decir, lo que define a algo, sea esto animado o inanimado. La segunda es “lo más importante y característico de una cosa” (Real Academia Española, 2014, definición 2), que se refiere a lo principal de algo y, por tanto, lo que lo distingue de otra cosa.

En relación a la tramitación de la ley N°20.348, durante el primer trámite constitucional, las CTE no estuvieron exentas de críticas, incluso, se planteó entregar su determinación a los jueces competentes en lo laboral (Biblioteca del Congreso Nacional de Chile, 2009, p. 34). Aun así, mediante una indicación, se incluyó la frase “sus características técnicas esenciales, como la descripción general del cargo y las condiciones o habilidades profesionales inherentes a él” (Biblioteca del Congreso Nacional de Chile, 2009, p. 40). De esta forma, a las CTE se les incorporaron ejemplos que permitían delimitar el contenido mínimo exigido al registro en cuestión.

Sin embargo, en el segundo trámite constitucional, se eliminaron los ejemplos antes mencionados, con lo cual la norma dejó de contar con alguna explicación, definición o ejemplo que permitiera ilustrar a las CTE. La nueva modificación se debió a los cuestionamientos sobre la utilidad del RCF. En efecto, se afirmó que la finalidad del registro sería imposible de cumplir (Biblioteca del Congreso Nacional de Chile, 2009, pp. 121 y 123), ya que, si el contenido del RCF “es genérico, no permitirá fundamentar reclamos ni acciones judiciales contra situaciones de discriminación remuneracional, porque no ofrecerá el grado de precisión necesario para ello y, a la inversa, si es un elenco detallado, será muy

¹⁶ Para Sierra y Bernet, implica tanto el caso donde “la naturaleza de las funciones del trabajador consista en la elaboración de programas computacionales”, como también “el supuesto de aquel trabajador que, sin estar contratado para programar, elabora un software en el contexto de su relación laboral” (Sierra & Bernet, 2020, p. 259).

¹⁷ En el inciso sexto de su artículo 8° se establece que, en el contexto del uso de las redes públicas para el otorgamiento de prestaciones complementarias por parte de las concesionarias de servicio público de telecomunicaciones o terceros, las concesionarias “no deberán alterar las características técnicas esenciales de las redes, ni el uso que tecnológicamente permitan, ni las modalidades del servicio básico que se preste con ellas”.

difícil mantenerlo actualizado” (Biblioteca del Congreso Nacional de Chile, 2009, p. 124). Las referidas críticas llevaron al Ejecutivo a justificar la eliminación de los ejemplos de las CTE, al afirmar que el “excesivo detalle” que contenía la propuesta anterior “podría ser innecesario para los efectos pretendidos” (Biblioteca del Congreso Nacional de Chile, 2009, p. 123).

A pesar de la redacción aprobada en la ley N°20.348, posteriormente, el mismo Congreso Nacional recomendó definir el contenido de las CTE. De acuerdo a un informe de evaluación de dicha normativa, que posteriormente fue recogido por una moción parlamentaria (2014, Boletín 9329-13), propuso incluir en ella “la definición general del cargo, calificación necesaria, condiciones de permanencia y trabajo requerida, responsabilidad y nivel jerárquico como posibles parámetros que la determinen” (2013, p. 13).

Por su parte, la Dirección del Trabajo describió las CTE como “aquellos distintivos que son propios, exclusivos, permanentes e invariables del cargo o función a realizar y que permiten diferenciarlo de otras tareas que corresponda ejecutar en la empresa” (Ord. N°1187/18 de 10 de marzo de 2010)¹⁸. Como se observa, la definición de la mencionada autoridad se limita a efectuar una mera enumeración de características, sin realizar alguna referencia técnica que justifique las diferencias con otros empleos, o calificación mínima exigida, ni tampoco alguna alusión que permita entender su particularidad.

A partir de las fuentes analizadas, es posible obtener tres elementos constitutivos de las CTE asociadas al RCF. Primero, se trata de una característica permanente e invariable de una cosa o persona. Segundo, que se encuentran en estrecha relación tanto con los conocimientos específicos como con la calificación necesaria exigida para el desarrollo de las labores asociadas. Tercero, que en su conjunto permiten describir de manera general el cargo cuyo titular desarrollará lo que, a su vez, permite diferenciar un cargo de otros que serán desarrollados en la misma organización. En otras palabras, las CTE dicen relación con un estándar mínimo para ejercer un determinado cargo, ya que podría afirmarse que a partir de ellas se hace referencia a las condiciones y capacidades mínimas exigidas, para que quien desarrolle las funciones del cargo en cuestión, pueda desempeñarlo de manera eficiente.

¹⁸ El Ordinario en cuestión incluyó dos ejemplos de CTE. Para el cargo de “Gerente de Aseguramiento de Ingresos, Facturación y Fraude”, su CTE sería “Realizar el seguimiento y corrección de los procesos de generación de ingresos, detectando y monitoreando los riesgos de fraude, gestionando los procesos de liquidaciones de tráfico, con el fin de optimizar los procesos de facturación”. En tanto, para el “Bodeguero”, su CTE sería “Recepción física de existencias; Almacenar las existencias recepcionadas; Despachar existencias a clientes internos y externos; Cumplir con la entrega oportuna a las solicitudes de los clientes; Mantener existencias bien posicionadas en el sistema y a buen resguardo”.

3. Hacia una mayor eficacia del registro de cargos o funciones en la eliminación de la discriminación laboral

3.1. Finalidad del registro de cargos o funciones y su contenido

Para contribuir de manera efectiva a reducir los escenarios de discriminación remuneracional al interior de la empresa, se debe clarificar y objetivar tanto la finalidad del RCF como su contenido. Evidentemente, lo expresado no se cumple con la mera expresión de “características técnicas esenciales” contenida en el artículo 154 N°6 del CT.

Respecto de su finalidad, se ve necesario explicitar que su objetivo es colaborar en forma activa con la eliminación de la discriminación laboral, tal como ocurre en España con los GP (RDL 2/2015 de 23 de octubre, artículo 22). En efecto, en su regulación se establece que se debe garantizar la eliminación de cualquier elemento de discriminación, sea esta directa o indirecta, entre hombres y mujeres, especialmente en lo relativo a la igualdad de remuneración por razón de sexo ante un trabajo con el mismo valor.

Es así, entonces, que la enunciación del objetivo del RCF en su regulación, como ocurre en el caso de los GP a través de “criterios neutros e inocuos desde la perspectiva de género” (López & Rodríguez, 2019, p. 58), permitiría crear conciencia en los actores laborales de cuál es el sentido del registro, y que es, por tanto, esa la clave en que se tiene que elaborar. Asimismo, el referido registro debiera considerar un sistema de valoración de los puestos de trabajo que permitan, a través de la definición de competencias, responsabilidades y otros aspectos, definir la ubicación y jerarquía de cargos con independencia del sexo de quien lo ejerce (López & Rodríguez, 2019, p. 63).

En cuanto a su contenido, el RCF debe establecer un equilibrio. Por un lado, debe contar con un nivel de uniformidad que permita a todos los registros contar con un mínimo nivel de exigencia y rigurosidad. Por otro lado, el RCF debe tener la flexibilidad suficiente como para que en cada registro se puedan reflejar las particularidades de cada empresa y el sector productivo que desarrolla. La ponderación entre estos dos enfoques debiera tener como resultado que la elaboración del RCF no implique un aumento a la carga de las empresas.

La regulación del RCF debería agrupar “las aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación” (RDL 2/2015 de 23 de octubre, artículo 22 numeral 2), y añadir las “distintas tareas, funciones, especialidades profesionales o responsabilidades” (RDL 2/2015 de 23 de octubre, artículo 22 numeral 2) relacionadas al cargo.

En ese mismo sentido, el “Cuadro Regulatorio de Trabajo”, o CRT, aplicable al contrato especial chileno de los trabajadores embarcados o gente de mar, también cumple con exigir un contenido detallado. En este tipo especial de contratos, las funciones de la dotación¹⁹ de una nave o de artefactos navales se incluyen en el CRT. Su contenido mínimo (definido en Código del Trabajo, artículo 115; Decreto N°101, artículo 23 y Decreto N°26, artículo 86) incluye el nombre del cargo, el título y licencia o matrícula obtenida por la autoridad marítima respectiva, las funciones asignadas, las responsabilidades en virtud de su cargo y su dependencia directa. Lo anterior, sin perjuicio de las obligaciones propias de cada cargo en la legislación aplicable (contenida en Decreto N°101, artículo 63 y Decreto N°26, artículos 14-77).

¹⁹ De acuerdo al artículo 100 inciso 1° del CT, la dotación de una nave o artefactos navales está compuesta por el capitán, los oficiales y sus tripulantes.

En razón de lo antes señalado, se observa la conveniencia de contar en cada RCF con los siguientes elementos:

a) Descripción general del cargo, funciones y responsabilidades: se debe describir en forma general el objetivo central que se busca a través de dicho puesto de trabajo. En la misma línea, y sin que implique una lista exhaustiva para no rigidizar el registro ni caer en omisiones, se deben añadir tanto las principales funciones asociadas al cargo, como también las responsabilidades más destacadas del puesto de trabajo.

b) Competencias profesionales y/o experiencia laboral necesaria: para asegurar los conocimientos técnicos necesarios, se debe incluir, cuando corresponda, el nivel de estudio o experiencia laboral mínimamente exigible para las labores que se deban desarrollar.

c) Jefatura a la cual debe responder y/o equipo de trabajo a cargo: todos los cargos se insertan en un organigrama y deben actuar de acuerdo a los lineamientos entregados por la parte directiva de la empresa. Por lo expuesto, se observa la necesidad de incluir el nivel jerárquico del cargo en cuestión, la jefatura a la cual debe responder y, en caso de que corresponda, el equipo de trabajo que tiene a su cargo.

3.2. Aumento de empresas obligadas a contar con registro de cargos o funciones

Como se señaló previamente, la ley N°20.348 limitó la exigencia de RCF únicamente a empresas de 200 o más trabajadores. Lo mencionado es relevante ya que, a partir de las cifras analizadas en el presente trabajo, menos del 60% de los dependientes en Chile están beneficiados con la medida.

La utilidad de un instrumento como el registro aumenta en la medida en que el registro beneficie a la mayor cantidad posible de trabajadores. Ello ocurre tanto con los GP españoles como también con el CRT en Chile. En ambos casos, los instrumentos son aplicables a todas

las empresas del área respectiva, independientemente del número de trabajadores de cada compañía o embarcación, según corresponda.

En ese orden de ideas, se estima que el RCF debería ser obligatorio para todas las empresas que tengan 10 o más trabajadores permanentes. De esta forma, y en conformidad a la clasificación establecida en el artículo 505 bis del CT, se excluiría únicamente a la microempresa, cuyo número de trabajadores impide hacer un registro estable de cargos. En consecuencia, sería exigible para la pequeña, mediana y gran empresa, que son justamente las organizaciones que la ley actual exige contar con un nivel de organización mínimo expresado en un RIOHS.

Cabe señalar, además, que en el mismo sentido se han presentado cuatro proyectos de ley que, entre otros temas, han propuesto rebajar el límite de registro de cargos. En uno, el RCF se exige a empresas de 5 o más trabajadores (2014, Boletín 9329-13), en dos, la obligación se focaliza en las empresas de 50 o más trabajadores (2014, Boletín 9322-13 y 2016, Boletín 10576-13) y en el restante, se exige a todas las empresas de 100 o más trabajadores (2020, Boletín 13280-13).

3.3. Exclusión del registro de cargos o funciones del Reglamento interno de la empresa

Por su naturaleza y objetivos, no se justifica que el RCF deba estar incluido en el RIOHS. Ello por cuanto dicha definición constituye una manifestación del poder de dirección de la empresa. Esencialmente, entendemos por dicho poder las “facultades del empleador de impartir órdenes e instrucciones al trabajador dependiente para lograr la correcta ejecución de la prestación debida y mantener la disciplina al interior de la empresa” (Fernández, 2019, p. 53). Así entonces, la determinación de la estructura empresarial y de las funciones de los diferentes cargos es una actividad que compete únicamente al empleador.

En ese sentido, el CRT constituye un modelo para tomar en consideración. Ello por cuanto de acuerdo al CT, el cuadro en cuestión debe ser preparado y firmado

por el capitán y, además, visado por la autoridad marítima respectiva, el cual debe estar a disposición de todos quienes componen la dotación de la nave (artículo 115). Cualquier modificación al CRT debe ser anotada en el diario de la nave y, luego, comunicada a la autoridad marítima. No se observa en este cuadro regulador exigencias tales como publicación en lugares visibles, entrega de ejemplares a todos los dependientes, plazo para impugnaciones de trabajadores, reclamaciones a la Inspección del Trabajo o a la Secretaría Regional Ministerial de Salud. Si ellas existieran, se dificultaría la aprobación de todas las alteraciones efectuadas a dicho documento.

Distinto es el caso de los GP, cuya elaboración, como señala Montoya (2019), consta de dos etapas y, en ambos casos, requiere el acuerdo de los trabajadores. La primera de ellas corresponde a la definición abstracta del sistema de clasificación profesional y su relación con los GP, la cual es definida en el contexto de una negociación colectiva. La segunda asigna un determinado grupo profesional al trabajador y fija sus funciones asociadas mediante un acuerdo entre las partes. Así, no se descarta que un modelo como el propuesto pueda poner en entredicho la facultad de dirección del empleador en esta materia.

Por tanto, para optimizar el uso del referido registro, su ubicación debe estar en un documento ajeno al RIOHS, el cual debe ser definido de manera unilateral por parte del empleador. Eso permite que al elaborar y actualizar de manera periódica el RCF en un instrumento diferente al señalado reglamento, se lograría una mayor flexibilidad del mismo, además de estar a disposición de los trabajadores de manera permanente, como por ejemplo en un organigrama o en la intranet e, incluso, sería posible someterlo a una actualización periódica previamente definida. De esta forma, se colaboraría con lograr que el registro sea una expresión genuina y constante del actual sistema de cargos de la empresa con sus respectivas funciones, situación que contribuiría de manera concreta en el análisis de posibles casos de discriminación al interior de la empresa.

3.4. Criterio jurisprudencial amplio sobre la expresión “un mismo trabajo” del artículo 62 bis del Código del Trabajo

Es importante que la jurisprudencia consolide un criterio amplio de la expresión “un mismo trabajo” contenida en el inciso primero del artículo 62 bis del CT. Lo anterior en atención a que la referida norma se limita a establecer en su inciso primero que “El empleador deberá dar cumplimiento al principio de igualdad de remuneraciones entre hombres y mujeres que presten un mismo trabajo”, sin delimitar el alcance de la expresión en análisis.

El criterio amplio propuesto se justifica por dos motivos. Primero, por la orientación teleológica de la ley N°20.348 que introdujo el RCF, cuya finalidad es evitar la discriminación salarial entre un hombre y una mujer. Para cumplir con ello, el análisis se debe efectuar en relación a los grupos de funciones desempeñados por cada trabajador, con independencia de los cargos ejercidos por los involucrados en el examen. De esta forma, estos serán susceptibles de comparación para así poder analizar su equivalencia, y por tanto confirmar o desechar eventuales escenarios de discriminación en materia de remuneraciones.

Segundo, debido a que el parámetro de comparación que el CT establece en el artículo 62 bis es sobre “un mismo trabajo”. El término de “trabajo” no está definido en el código laboral. Por su parte el DLE lo define, entre otras acepciones, como “ocupación retribuida” (Real Academia Española, 2014, definición 2). Ello permitiría considerar la palabra “trabajo” como una referencia global a los servicios personales realizados por el trabajador en el contexto de un contrato laboral, sin que deba necesariamente limitarse al cargo que desempeña el dependiente en cuestión. De esta forma, sí podría ser interpretada la expresión “un mismo trabajo” como “un grupo equivalente de funciones”, con lo cual se evita que en la comparación sea relevante la eventual diferencia en la denominación de los cargos.

Si bien la jurisprudencia nacional ya da cuenta de fallos cuyo criterio sobre la expresión “un mismo trabajo” es amplio (1° Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago, RIT T-307-2011, de 06 de diciembre de 2011), es relevante que ese criterio jurisprudencial se pueda consolidar. De

esa forma, la RCF cumplirá con el propósito por el cual fue propuesto en la discusión legislativa de la ley N°20.348. Es a partir de dicho razonamiento que la descripción de los cargos en el registro permitirá evaluar con detalle los diferentes puestos de trabajo, para así determinar si el valor o aporte que entregan con el desempeño de sus labores permite o no justificar una diferencia de remuneraciones.

3.5. Mayor carga sancionatoria en casos de incumplimiento de registro de cargos o funciones

Para disuadir al empleador de incurrir en alguna infracción en relación al RCF, no solo se observa la necesidad de aumentar la actual multa de 40 UTM en caso de incumplimiento, sino, además, se estima necesario poder incluir en forma adicional, otro tipo de

sanción, debidamente proporcional y vinculada con la falta cometida.

De esta forma, se propone una medida similar a la presunción legal a favor de la declaración del trabajador sobre las menciones del contrato individual de trabajo que no está escriturado (art. 9 inc. 4 CT). En efecto, ante la ausencia de un adecuado cumplimiento del registro, se podría presumir que el contenido de las funciones sean las reclamadas por la trabajadora o el trabajador, según corresponda.

4. Conclusiones

1.° La ley N°20.348 del año 2009, que regula la protección del principio de igualdad de remuneraciones entre un hombre y una mujer, introdujo la figura del RCF. El registro es obligatorio para las empresas de 200 o más trabajadores, vale decir, únicamente para la gran empresa. Además, debe incluir los cargos o funciones de los trabajadores y sus CTE. Sumado a lo anterior, debe formar parte del RIOHS y su incumplimiento es sancionado por la Inspección del Trabajo con una multa de 40 UTM, la cual puede ser reclamada judicialmente.

2.° La aplicación del RCF plantea una serie de dificultades en su contribución para reducir las prácticas discriminatorias en la relación laboral. Al respecto, la ausencia en su regulación tanto de su objetivo como también de los contenidos específicos que deberían incorporarse genera confusiones a la hora de establecer su contenido. Las empresas obligadas a elaborar el registro concentran menos del 40% de los trabajadores a nivel nacional. El RCF se ve expuesto a quedar obsoleto a mediano plazo al exigirse su regulación únicamente en

el RIOHS. Por último, se introducen incertezas respecto de la información necesaria que debería incluirse en el registro al no haberse descrito el sentido y alcance de los términos “cargo” y “funciones”, ni tampoco de la expresión “características técnicas esenciales”.

3.° Se estima necesario adoptar algunas acciones para que el RCF pueda contribuir con mayor eficacia a disminuir escenarios de discriminación laboral por género. Lo mencionado implica normar en forma expresa el objetivo del registro, además de precisar y homologar el contenido exigido; aumentar el número de empresas obligadas a contar con un RCF, excluir al registro del RIOHS, consolidar en la jurisprudencia un criterio amplio de la noción “un mismo trabajo” contenida en el artículo 62 bis del CT y, finalmente, aumentar su carga sancionatoria en caso de incumplimiento. Para la adopción de dichas medidas, es importante tener en consideración la figura de los “Grupos Profesionales” en España y del “Cuadro Regulador de Trabajo” en el contrato especial chileno de los trabajadores embarcados y gente de mar.

Referencias

- Araujo, J. & Brunet, I. (2012). *Compromiso y competitividad en las organizaciones: El caso de una empresa aeronáutica*. Tarragona: Publicacions de la Universitat Rovira i Virgili.
- Biblioteca del Congreso Nacional de Chile. (2001). *Historia de la ley N°19.759*. Recuperado de: <https://www.bcn.cl/historiadelaley/nc/historia-de-la-ley/6023/> [Fecha de consulta: 16 de abril de 2020].
- Biblioteca del Congreso Nacional de Chile. (2009). *Historia de la ley N°20.348*. Recuperado de: <https://www.bcn.cl/historiadelaley/nc/historia-de-la-ley/4732/> [Fecha de consulta: 16 de abril de 2020].
- Biblioteca del Congreso Nacional de Chile. (2016). *Historia de la ley N°20.940*. Recuperado de: <https://www.bcn.cl/historiadelaley/nc/historia-de-la-ley/5389/> [Fecha de consulta: 18 de abril de 2020].
- Chiavenato, I. (2000). *Administración de Recursos Humanos* (5ª Ed.). Santafé de Bogotá: McGraw-Hill Interamericana.
- Chruden, H. J. & Sherman, A. W. (2005). *Administración de personal* (Trad. Alfonso Vasseur Walls). Villahermosa, Tabasco, México: Cecsca.
- Congreso Nacional de Chile. (2013). *Informe Ejecutivo. Evaluación de la ley N°20.348*. Publicación interna Departamento de evaluación de la ley. Cámara de Diputados de Chile.
- Dirección del Trabajo. (2016). *ENCLA 2014, Informe de resultados octava encuesta laboral*. Recuperado de: https://www.dt.gob.cl/portal/1629/articulos-108317_recurso_3.pdf [Fecha de consulta: 23 de noviembre de 2020].
- Fernández, R. (2019). Configuración del poder de dirección del empleador: denominación, naturaleza jurídica, fundamento y contenido. *Revista de derecho (Concepción)*, 87(245), 51-97. Recuperado de: <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-591X2019000100051> [Fecha de consulta: 02 de mayo de 2020].
- Gamonal, S. & Guidi, C. (2015). *Manual del contrato de trabajo* (4a Ed.). Santiago de Chile: Thomson Reuters-La Ley.
- García-Perrote Escartín, I. (2020). *Manual de Derecho del Trabajo* (10a Ed.). Valencia: Tirant Lo Blanch.
- Goñi, J.L. (2020). La reducción de la brecha salarial de género a través de la transparencia y el registro salarial. En B. Rodríguez (Dir.). *La discriminación de la mujer en el trabajo y las nuevas medidas legales para garantizar la igualdad de trato en el empleo* (pp. 81-115). Cizur, Navarra: Aranzadi.
- Instituto Nacional de Estadísticas. (2018). *Encuesta Suplementaria de Ingreso*. Recuperado de: https://www.ine.cl/docs/default-source/encuesta-suplementaria-de-ingresos/publicaciones-y-anuarios/s%C3%ADntesis-de-resultados/2018/sintesis_nacional_esi_2018.pdf?sfvrsn=eed2fa51_3 [Fecha de consulta: 23 de noviembre de 2020].
- Instituto Nacional de Estadísticas. (2020). *Banco de Datos de la Encuesta Nacional de Empleo*. Recuperado de: <http://bancodatosene.ine.cl/> [Fecha de consulta: 23 de noviembre de 2020].
- Irureta, P. (2011). Vigencia del principio de la buena fe en el derecho del trabajo chileno. *Ius et Praxis*, 17(2), 133-188. Recuperado de: <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-00122011000200007> [Fecha de consulta: 20 de junio de 2020].
- Livy, B. (1975). *Valoración objetiva de trabajos: un estudio crítico* (Trad. María de la Concepción Boente Castells). Madrid: Tecniban.
- Lizama Portal, L. (2003). *Derecho del Trabajo*. Santiago de Chile: Lexis Nexis.
- López, M. & Rodríguez, E. (2019). La discriminación retributiva por razón de sexo. *Revista del Trabajo y Seguridad Social (RTSS)*, Centro de Estudios Financieros, (431), 41-74.
- Montoya Melgar, Alfredo. (2019). *Derecho del Trabajo* (40a ed.). Madrid: Tecnos.
- Organización Internacional del Trabajo. (1951). *Convenio N°100, Convenio sobre igualdad de remuneración*. Recuperado de: https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C100 [Fecha de consulta: 12 de junio de 2020].

- Organización Internacional del Trabajo. (2007). *Resolución sobre la actualización de la Clasificación Internacional Uniforme de Ocupaciones*. Recuperado de: <https://www.ilo.org/public/spanish/bureau/stat/isco/docs/resol08.pdf> [Fecha de consulta: 20 de junio de 2020].
- Oficina Internacional del Trabajo. (2012). *Dar un rostro humano a la globalización, Conferencia Internacional del Trabajo. 101a Reunión*. Recuperado de: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_174832.pdf [Fecha de consulta: 30 de mayo de 2020].
- Real Academia Española. (2014). *Diccionario de la Lengua Española* (23a ed.). Recuperado de: <https://dle.rae.es/> [Fecha de consulta: 23 de mayo de 2020].
- Real Academia Española. (2020). *Diccionario Panhispánico del Español Jurídico*. Recuperado de: <https://dej.rae.es/dej-lemas> [Fecha de consulta: 23 de mayo de 2020].
- Real Academia Española (2005). *Diccionario Panhispánico de dudas*. Recuperado de: <https://www.rae.es/dpd/> [Fecha de consulta: 23 de mayo de 2020].
- Rojas Miño, I. (2015). *Derecho del Trabajo. Derecho individual del Trabajo*. Santiago de Chile: Thomson Reuters La Ley.
- Sierra, A. (2013). *Patentes de invención y derecho del trabajo: régimen jurídico de las invenciones realizadas por el trabajador*. Santiago de Chile: Thomson Reuters.
- Sierra, A. & Bernet, M. (2020). Régimen jurídico de los programas computacionales elaborados por trabajadores en Chile. *Ius et Praxis, Universidad de Talca*, 26 (2), 254-273. Recuperado de: <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-00122020000200254> [Fecha de consulta: 29 de junio de 2020].
- Thayer, W. & Novoa, P. (2015). *Manual de Derecho del Trabajo. Tomo I: Generalidades, Derecho Colectivo del Trabajo* (6a ed.). Santiago: Editorial Jurídica de Chile.

Jurisprudencia

- Dirección del Trabajo. (1995, 24 de julio). Ord. N°4583/223. Recuperado de: <https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/w3-article-88966.html> [Fecha de consulta: 23 de marzo de 2020].
- Dirección del Trabajo. (1995, 14 de agosto). Ord. N°5138/242. Recuperado de: <https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/w3-article-89033.html> [Fecha de consulta: 23 de marzo de 2020].
- Dirección del Trabajo. (2002, 30 de agosto). Ord. N°2855/161. Recuperado de: <https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/w3-article-63451.html> [Fecha de consulta: 25 de marzo de 2020].
- Dirección del Trabajo. (2003, 02 de julio). Ord. N°2702/66. Recuperado de: <https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/w3-article-62923.html> [Fecha de consulta: 27 de marzo de 2020].
- Dirección del Trabajo. (2009, 15 de septiembre). Ord. N°3723/52. Recuperado de: <https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/w3-article-96950.html> [Fecha de consulta: 27 de marzo de 2020].
- Dirección del Trabajo. (2010, 10 de marzo). Ord. N°1187/18. Recuperado de: <https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/w3-article-97655.html> [Fecha de consulta: 27 de marzo de 2020].
- Dirección del Trabajo. (2016, 13 de diciembre). Ord. N°5935/96. Recuperado de: <https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/w3-article-110698.html> [Fecha de consulta: 27 de marzo de 2020].
- Dirección del Trabajo (2017, 01 de febrero). Ord. N°560. Recuperado de: <https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/w3-article-111112.html> [Fecha de consulta: 30 de marzo de 2020].
- Dirección del Trabajo. (2017, 31 de marzo). Ord. N°1415/34. Recuperado de: <https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/w3-article-111526.html> [Fecha de consulta: 30 de marzo de 2020].
- Dirección del Trabajo. (2017, 12 de julio). Ord. N°3164. Recuperado de: <https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/w3-article-112357.html> [Fecha de consulta: 30 de marzo de 2020].

Dirección del Trabajo. (s.f.). Tipificador de hechos infraccionales y pauta para aplicar multas administrativas.

Recuperado de: <https://www.dt.gob.cl/portal/1626/w3-article-108710.html> [Fecha de consulta: 22 de diciembre de 2020].

2° Juzgado de Letras de Coronel. (2018, 16 de agosto). RIT I-6-2018. (CMPC Maderas S.A. con Inspección Comunal del Trabajo de Coronel).

1° Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago. (2013, de 28 de enero de 2013). RIT I-289-2013.

Juzgado de Letras de San Vicente. (2014, de 22 de agosto). RIT I-4-2014. (Copeval Servicios S.A. con Inspección Comunal del Trabajo de San Vicente de Tagua Tagua).

Juzgado de Letras del Trabajo de Puente Alto. (2014, de 05 de noviembre). RIT I-47-2014. (ECM Ingeniería S.A. con Inspección Provincial del Trabajo Cordillera).

Juzgado de Letras del Trabajo de San Bernardo. (2016, de 30 de marzo). RIT I-57-2015.

1° Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago. (2013, de 22 de febrero). RIT I-334-2012. (Administradora de Servicios de Retail Ltda. Con Inspección Comunal del Trabajo Santiago Oriente).

Juzgado de Letras del Trabajo de Calama. (2011, de 06 de junio). RIT T-9-2011 (Ginestet Poblete, Juliana con Universidad Tecnológica de Chile INACAP).

Juzgado de Letras del Trabajo de Temuco. (2015, de 12 de agosto). RIT O-348-2015. (Espinoza Llanquino, Álvaro Alejandro con Clínica Alemana Temuco S.A.).

1° Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago. (2011, de 06 de diciembre), RIT T-307-11. (Farah Silva, María Isabel con Tecnopolar S.A.).

Normas jurídicas y proyectos de ley

Chile. Moción parlamentaria. (2014, 06 de mayo). Boletín 9329-13. *Modifica el Código del Trabajo, para perfeccionar el resguardo a la igualdad en las remuneraciones.* (Primer trámite constitucional). Recuperado de: <https://www.camara.cl/legislacion/ProyectosDeLey/tramitacion.aspx?prmID=9746&prmBOLETIN=9329-13> [Fecha de consulta: 23 de diciembre de 2020].

Chile. Moción parlamentaria. (2014, 23 de abril). Boletín 9322-13. *Modifica Código del Trabajo, en materia de discriminación e igualdad de remuneraciones, de hombres y mujeres.* (Segundo trámite constitucional). Recuperado de: <https://www.camara.cl/legislacion/ProyectosDeLey/tramitacion.aspx?prmID=9734&prmBOLETIN=9322-13> [Fecha de consulta: 15 de diciembre de 2020].

Chile. Moción parlamentaria. (2016, 15 de marzo). Boletín, 10576-13. *Obligación de registro se establece para empresas de 50 o más trabajadores.* (Primer trámite constitucional). Recuperado de: <https://www.camara.cl/legislacion/ProyectosDeLey/tramitacion.aspx?prmID=10998&prmBOLETIN=10576-13> [Fecha de consulta: 21 de diciembre de 2020].

Chile. Moción parlamentaria. (2020, 04 de marzo). Boletín 13280-13. *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.* (Primer trámite constitucional). Recuperado de: <https://www.camara.cl/legislacion/ProyectosDeLey/tramitacion.aspx?prmID=13825&prmBOLETIN=13280-13> [Fecha de consulta: 21 de diciembre de 2020].

Chile. Código del Trabajo (2003), Decreto con Fuerza de Ley N°1 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, por el que *Fija el texto refundido, coordinado y sistematizado del Código del Trabajo*, Diario Oficial de la República de Chile, 16 de enero de 2003.

- Chile. Ministerio del Trabajo y Previsión Social. (1987, 16 de junio). Decreto N°26. *Aprueba reglamento de trabajo a bordo en naves de la marina mercante nacional*. Diario Oficial de la República de Chile.
- Chile. Ministerio de Educación. (1997, 22 de enero). Decreto con Fuerza de Ley N°1. *Fija texto refundido, coordinado y sistematizado de la ley N°19.070 que aprobó el Estatuto de los profesionales de la Educación, y de las leyes que la complementan y modifican*. Diario Oficial de la República de Chile.
- Chile. Ministerio de Hacienda. (2005, 16 de marzo). Decreto con Fuerza de Ley N°29. *Fija texto refundido, coordinado y sistematizado de la ley N°18.834, sobre Estatuto Administrativo*. Diario Oficial de la República de Chile.
- Chile. Ministerio del Trabajo y Previsión Social. (2005, 10 de mayo). Decreto N°101. *Reglamento de trabajo a bordo de naves de pesca*. Diario Oficial de la República de Chile.
- Chile. Ley N°17.336, de 02 de octubre de 1970, por el que se aprueba la ley de *Propiedad Intelectual*. Diario Oficial de la República de Chile.
- Chile. Ley N°18.168, de 02 de octubre de 1982, por el que se aprueba la *Ley General de Telecomunicaciones*. Diario Oficial de la República de Chile.
- Chile. Ley N°19.039, de 25 de enero de 1991, por el que *Establece normas aplicables a los privilegios industriales y protección de los derechos de propiedad industrial*. Diario Oficial de la República de Chile.
- Chile. Ley N°19.759, de 05 de octubre de 2001, por el que *Modifica el Código del Trabajo en lo relativo a las nuevas modalidades de contratación, al derecho de sindicación, a los derechos fundamentales del trabajador y a otras materias que indica*. Diario Oficial de la República de Chile.
- Chile. Ley N°20.438, de 19 de junio de 2009, por el que *Resguarda el derecho a la igualdad en las remuneraciones*. Diario Oficial de la República de Chile.
- Chile. Ley N°20.940, de 08 de septiembre de 2016, por el que *Moderniza el sistema de relaciones laborales*. Diario Oficial de la República de Chile.
- España. Real Decreto Legislativo 8/1980, de 10 de marzo, por el que *se aprueba el Estatuto de los Trabajadores*, Boletín Oficial del Estado, 14 de marzo de 1980, núm. 64, pp. 5799 a 5815.
- España. Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que *se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores*. Boletín Oficial del Estado, 24 de octubre de 2015 núm. 55, pp. 100224 a 100308.