BOLETIN N° 14.900-13-1
BOLETIN N° 15.163-13-1

INFORME DE LA COMISIÓN DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL, RECAÍDO EN LOS PROYECTOS DE LEY REFUNDIDOS PARA REGULAR LA PUBLICIDAD Y TRANSPARENCIA DE LAS REMUNERACIONES EN LAS OFERTAS DE TRABAJO, EL PRIMERO, Y PARA MODIFICAR EL CODIGO DEL TRABAJO PARA DISPONER LA ENTREGA DE INFORMACION EXPRESA SOBRE LAS REMUNERACIONES ASOCIADAS A LAS OFERTAS DE EMPLEO, EL SEGUNDO, CONTENIDAS EN LOS BOLETINES Nº 14.900-13 Y 15.163-13, SIN URGENCIA.

HONORABLE CÁMARA:

Vuestra **Comisión de Trabajo y Seguridad Social** pasa a informar, en primer trámite reglamentario, sobre los proyectos de ley refundidos del epígrafe, en primer trámite constitucional, iniciados en moción de las diputadas señoras **Ahumada**, doña Yovana, y **Medina**, doña Karen, y de los diputados señores **Arroyo**, don Roberto; **Pino,** don Víctor, y **Pulgar**, don Francisco, el primero, y de la diputada señora **González**, doña Marta, y de los diputados señores **Alinco**, don René; **Araya**, don Jaime; **Bianchi**, don Carlos, y **Ulloa**, don Héctor, el segundo, contenidos en los **Boletines N°s 14.900-13 y 15.163-13,** sin urgencia.

A las sesiones que la Comisión destinó al estudio de las referidas iniciativas legales asistieron la señora Ministra del Trabajo y Previsión Social, doña **Jeannette Jara Román**; el señor **Claudio Reyes Barrientos**, Subsecretario de Previsión Social; el señor **Pablo Zenteno Muñoz,** Director Nacional de la Dirección del Trabajo; el señor **Fidel Bennett Ramos**, Jefe de la División de Políticas de Empleo del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, y el señor **Francisco Neira**, Asesor Legislativo de dicha Secretaría de Estado.

Asimismo, recibió al señor **Sergio Paixao Pardo**, Especialista en Normas Internacionales del Trabajo de la Oficina de la OIT para el Cono Sur y América Latina, y al señor **Sebastián Hurtado**, Fiscal de la Cámara de Comercio, Servicios y Turismo, en representación de la Confederación de la Producción y del Comercio - (CPC).

I.- <u>CONSTANCIAS REGLAMENTARIAS PREVIAS.</u>

1.- <u>Origen y urgencia</u>.

Las iniciativas tuvieron su origen en moción de las Diputadas y Diputados indicados precedentemente y se encuentran sin urgencia.

Firmado electrónicamente
https://extranet.camara.cl/verificardoc
Código de verificación: F4E693D10E392F26

Firmado por Pedro Nolasco Muga Ramírez
Fecha 09/10/2023 21:54:52 CLST

2.- <u>Discusión general.</u>

Las dos mociones fueron aprobadas, en general, por 8 votos a favor, ninguno en contra y ninguna abstención.

(Votaron a favor la diputada señora **Ossandon**, doña Ximena, y los diputados señores **Giordano**, **Ibáñez**, **Labbé**; **Lea**l, **Santana**, **Sauerbaum** y **Undurraga**)

3.- <u>Disposiciones calificadas como normas orgánicas constitucionales o de quórum calificado.</u>

En relación con esta materia, a juicio de vuestra Comisión, no existen en el proyecto que se somete a consideración de la Sala normas que revistan el carácter de orgánicas constitucionales, ni que requieran ser aprobadas con quórum calificado.

4.- <u>Diputada Informante</u>.

La Comisión designó a la señora **CICARDINI,** doña Daniella, en tal calidad.

II.- <u>ANTECEDENTES GENERALES.</u>

1.- <u>Consideraciones preliminares.-</u>

En sesión 74ª. de fecha 6 de septiembre del año en curso, la Sala de la Corporación accedió a una petición de esta Comisión tendiente a refundir los proyectos de ley que da cuenta este Informe, en consideración a que dichas iniciativas incidían en la publicidad y transparencia de las remuneraciones asociadas a ofertas de empleo.

Hacen presente las y los autores de la moción contenida en el **Boletín N° 14.900-13**, que éste tiene por objetivo incorporar, explícita y obligatoriamente, la remuneración y beneficios en cada oferta laboral que una organización comunica y/o promociona a través de diferentes canales de comunicación, tanto masivos como privados. Esto permitirá, agregan, que cada postulante conozca de antemano todas las condiciones del trabajo al cual postula, eliminando la información asimétrica en este mercado e igualando las condiciones entre oferentes y demandantes, mejorando la negociación entre ambos y perfeccionando la competencia entre organizaciones que, por teoría económica, impulsarán las remuneraciones al alza, reducirá los tiempos de búsqueda laboral, hará los procesos de selección de personal más eficientes y se evitará cualquier sesgo en la contratación de carácter: étnico - racial, xenofóbico o de género.

En síntesis, precisan las y los autores de la moción, que la presente iniciativa busca establecer que en cada oferta de trabajo que un empleador realice por cualquier medio, esto es, de forma presencial o virtual, escrita u oral, indique de manera clara y transparente la remuneración, los conceptos no remuneracionales y cualquier otro beneficio asociado al cargo que desea proveer. Y si un empleador contrata a un tercero para anunciar, publicar o

de otro modo dar a conocer un anuncio de trabajo, deberá proporcionar la misma información al tercero, el cual deberá proporcionar la información completa, como si lo hiciera directamente el empleador, a los solicitantes que vean la oferta de trabajo.

Por su parte, la y los autores de la moción contenida en el **Boletín N° 15.163-13**, expresan que el proyecto incorpora en el Capítulo V del Libro primero del Código del Trabajo, referente a las Remuneraciones, un artículo 41 bis nuevo, tendiente a regular dentro de las ofertas de trabajo la situación que en la práctica se ha vuelto una costumbre: preguntar a los postulantes sobre las pretensiones de renta tenidas en relación al cargo ofrecido, siendo ahora obligación del empleador, sea de manera directa o por intermedio de terceros, dar a conocer de manera expresa y clara la remuneración asociada al empleo. Finalmente, agregan, se propone ante inobservancia de lo señalado, aplicar las sanciones de conformidad al artículo 506 del Código del Trabajo.

Expresan, asimismo, que la legislación laboral siempre ha de apuntar hacia la igualdad en las condiciones existentes entre el empleador y el trabajador, por lo cual consideran que regular este aspecto de las normas laborales apunta directamente en ese sentido, liberando a quien postula a un determinado empleo a responder preguntas incómodas, tendenciosas y que no se relacionan con las aptitudes que debe mostrar quien pretende ser seleccionado en un trabajo.

2.- Objetivo del proyecto aprobado.-

El proyecto aprobado, en definitiva, por la Comisión, a partir de la fusión de las dos iniciativas legales descritas anteriormente, tiene por objeto modificar el Código del Trabajo para regular la entrega de información expresa sobre las remuneraciones asociadas a las ofertas de empleo.

3.- Contenido del proyecto aprobado.-

En atención a lo expuesto, la presente iniciativa está constituida por un artículo permanente, el que en su letra a) agrega al artículo 2° del Código del Trabajo un nuevo inciso sexto, pasando el actual a ser séptimo, con el objeto de precisar que en dichas ofertas de trabajo se deberá identificar siempre al empleador oferente y la remuneración ofrecida para el cargo o función. Además, cuando los servicios requeridos puedan ser desempeñados por personas con diversas competencias, calificaciones, habilidades técnicas o experiencia, el empleador podrá señalar el rango de la remuneración asociado a su oferta en virtud de dichas condiciones. Con todo, se prohíbe la consulta a los postulantes respecto de sus expectativas de remuneración y otras asignaciones que no tengan tal naturaleza. La infracción de esta norma será sancionada en virtud de lo establecido en el artículo 506 del presente Código. Por su letra b) agrega en el inciso segundo del artículo 485 de dicho cuerpo legal, antes del punto final, la frase “y séptimo”.

III.- MINUTA DE LAS IDEAS MATRICES O FUNDAMENTALES DEL PROYECTO.

En conformidad con el N° 1 del artículo 287 del Reglamento de la Corporación y para los efectos de los artículos 69 y 73 de la Constitución Política de la República, como, asimismo, de los artículos 24 y 32 de la Ley Nº 18.918, Orgánica Constitucional del Congreso Nacional, cabe señalar que la idea matriz o fundamental del proyecto es modificar el Código del Trabajo con el objeto de regular la entrega de información expresa sobre las remuneraciones asociadas a las ofertas de empleo.

Tal idea matriz se encuentra desarrollada en el proyecto aprobado por vuestra Comisión en un artículo único permanente.

IV.- ARTICULOS CALIFICADOS COMO NORMAS ORGÁNICAS CONSTITUCIONALES O DE QUÓRUM CALIFICADO.

En relación con esta materia, a juicio de vuestra Comisión, no existen en el proyecto que se somete a consideración de la Sala normas que revistan el carácter de orgánicas constitucionales ni que requieran ser aprobadas con quórum calificado.

V.- DOCUMENTOS SOLICITADOS Y PERSONAS RECIBIDAS POR LA COMISIÓN.

A las sesiones que la Comisión destinó al estudio de las referidas iniciativas legales asistieron la señora Ministra del Trabajo y Previsión Social, doña **Jeannette Jara Román**; el señor **Claudio Reyes Barrientos**, Subsecretario de Previsión Social; el señor **Pablo Zenteno Muñoz,** Director Nacional de la Dirección del Trabajo; el señor **Fidel Bennett Ramos**, Jefe de la División de Políticas de Empleo del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, y el señor **Francisco Neira**, Asesor Legislativo de dicha Secretaría de Estado.

Asimismo, recibió al señor **Sergio Paixao Pardo**, Especialista en Normas Internacionales del Trabajo de la Oficina de la OIT para el Cono Sur y América Latina, y al señor **Sebastián Hurtado**, Fiscal de la Cámara de Comercio, Servicios y Turismo, en representación de la Confederación de la Producción y del Comercio - (CPC).

VI.- ARTÍCULOS DEL PROYECTO DESPACHADO POR LA COMISIÓN QUE DEBEN SER CONOCIDOS POR LA COMISION DE HACIENDA.

A juicio de la Comisión, el proyecto no requiere ser conocido por la Comisión de Hacienda por no tener sus disposiciones incidencia en materia financiera o presupuestaria del Estado.

VII.- DISCUSION GENERAL.

Para iniciar el estudio de ambos proyectos, la Comisión recibió en audiencia, celebrada el día **29 de agosto** del año en curso, al señor

Claudio Reyes Barrientos, Subsecretario de Previsión Social, y a los autores de los proyectos que comparten similar idea matriz, por un lado, al diputado señor **Victor Pino Fuentes**, en su calidad de autor del proyecto boletín N° 14.900-13 y al diputado señor **Jaime Araya Guerrero**, como autor del proyecto boletín N°15.163-13.

En primer lugar, el señor **Reyes Barrientos**, Subsecretario de Previsión Social, a modo introductorio, expresó que las ideas matrices de ambos proyectos comparten similar objetivo, cual es el de transparentar el monto de la remuneración en caso de ofertarse un puesto de trabajo configurando una nueva obligación para el potencial empleador y terceros que pudiera contratar este para realizar gestión de intermediación, estableciéndose una sanción en caso de incumplimiento de esta obligación.

Por un lado, el proyecto del diputado Pino, incorpora además que, la oferta de remuneración, deberá estar exenta de todo acto de discriminación arbitrario según lo prescrito en el artículo 2° de este Código (distinciones por motivos de raza, color, sexo, maternidad, lactancia materna, amamantamiento, edad, estado civil, religión, entre otros), incorporando como base fundamental el principio de igualdad de remuneraciones entre hombres y mujeres.

Por otro lado, el proyecto del diputado Araya, propone, además, la prohibición al empleador de consultar a los postulantes, en cualquier momento, respecto de sus pretensiones de renta relacionadas al cargo o puesto de trabajo ofertado.

En cuanto a estándares normativos internacionales en la materia, de acuerdo con el Informe de OIT de agosto de 2022, “Legislación sobre transparencia salarial: Implicaciones para las organizaciones de empleadores y trabajadores”, los países utilizan diversas herramientas para disminuir las imperfecciones del mercado laboral y resolver las brechas y distorsiones en la información existente especialmente en la contratación. Dentro de ellos encontramos, entre otros, la divulgación periódica de los salarios, las auditorías salariales, la concesión a los trabajadores del derecho a acceder a los datos salariales exactos o de los rangos, incluyendo a los candidatos en los casos de estar ofertando un puesto, ya sea durante el proceso de entrevista o en las ofertas de trabajo.

En definitiva, continuó, las medidas de transparencia salarial abarcan un conjunto bastante diverso de herramientas, que debidamente orientadas permiten además posibilitar y facilitar la aplicación de la igualdad de remuneración entre hombres y mujeres mediante un mayor acceso a la información, por lo que estos proyectos también podrían propiciar dicho efecto. En este sentido, destaca el proyecto del Diputado Pino al asociar la oferta de trabajo con su respectiva remuneración al desempeño de un determinado cargo, lo que permite controlar de mejor manera eventuales hechos discriminatorios al interior de las empresas.

Asimismo, el señor **Reyes** hizo presente que la medida de divulgación periódica de los salarios se ha implementado en nuestro país en el

caso del sector público, como es la publicación permanente en sitios electrónicos de ley de transparencia activa de remuneración de planta, a contrata y a honorarios, de acuerdo con la Ley de Acceso a la Información Pública. En este caso, se ha señalado que la transparencia remunerativa responde a resguardar la probidad pública en atención a la función que prestan los servidores del Estado difusión de convocatorias y medios de postulación, donde se divulgan ofertas laborales con publicidad en el tipo de vacante y su respectiva remuneración. Esta medida es obligatoria en la Administración Central a propósito de la Medida Administrativa N°5 de la Agenda de Probidad y Transparencia anunciada por la Presidenta Bachelet (junio 2015).

De igual modo, destacó, por ejemplo, el caso reciente en Estados Unidos, específicamente en el Estado de Colorado. La “Ley de Igualdad Salarial por un trabajo igual” entró en vigor en enero de 2021 y obliga a los empleadores a revelar en cada oferta de trabajo la retribución exacta salarial y horaria, o bien un rango de esta, junto con una descripción de todas las prestaciones y otros tipos de compensación que se ofrecen para esa vacante.

En específico, señaló, respecto del contenido de los proyectos es importante considerar la ubicación de las innovaciones normativas en el Código del Trabajo. El proyecto del diputado Pino modifica el artículo 41 del Código del Trabajo y la moción del diputado Araya, introduce un artículo 41 bis nuevo, ambos en el Capítulo V, “De las remuneraciones”, en el libro I “Del Contrato individual de trabajo y de la Capacitación Laboral”.

El apartado que es modificado, informó, regula principalmente qué se entiende por remuneración, los estipendios que la conforman, reajustes legales, gratificaciones, entre otros criterios. Al respecto, resulta conveniente discutir respecto de la pertinencia de mantener dicha ubicación en tanto este Capítulo (Capítulo V del Libro I) regula una relación laboral vigente, situación que en el caso de estudio aún no se configura toda vez se regula y promueven requisitos en la oferta de trabajo propiamente tal.

El Código del Trabajo actualmente regula la oferta laboral en su artículo 2, en que señala que son actos de discriminación en las ofertas de trabajo las efectuadas por un empleador, directamente o a través de terceros y por cualquier medio, que señalen como un requisito para postular a ellas las distinciones, exclusiones o preferencias basadas en motivos de raza, color, sexo, maternidad, lactancia materna, amamantamiento, edad, estado civil, sindicación, religión, opinión política, nacionalidad, entre otros. En consecuencia, indicó, una posible opción sea abordar las propuestas en dicho ámbito de regulación.

Respecto de las eventuales sanciones al incumplimiento de las propuestas de nuevas obligaciones que plantean ambos proyectos, el señor **Reyes** recomendó invitar a la Comisión, a la Dirección del Trabajo, con el objetivo de aclarar los alcances e implicancias de la denuncia, fiscalización y procedencia de las sanciones a las empresas por incumplir con la obligación de señalar de manera expresa la remuneración asociada al puesto de trabajo y de la prohibición del empleador de consultar a los postulantes respecto de las

pretensiones de renta asociada al puesto de trabajo ofertado. Lo anterior es relevante puesto que el proyecto establece sanciones administrativas durante la etapa precontractual.

El diputado señor **Pino**, relató que el proyecto que se encuentra en estudio es un anhelo que nace de su experiencia personal, dado que, en la etapa previa a ser electo diputado, le tocó participar en procesos de selección de personal en los cuales se le preguntó por sus pretensiones salariales, luego, continuar por el proceso a través de entrevistas, para que, finalmente se le oferte una remuneración menor a la pretensión de salario entregada, por ende, se juega con las emociones, la necesidad y la dignidad de los postulantes. En consecuencia, el proyecto de ley se presenta con el fin de terminar con dichas situaciones para que exista el deber, por parte de los empleadores, de transparentar la remuneración que se ofrece en las postulaciones en los trabajos.

Por su parte, el diputado señor **Araya** señaló que el proyecto de su autoría busca que se disponga la entrega de la información expresa sobre las remuneraciones asociadas a las ofertas de empleo, para así terminar con una suerte de licitación que están haciendo las empresas al contratar a la persona que ofrece una menor pretensión de salario. Continuó expresando que dicha situación genera un abuso por parte de los empleadores, dado que, por un lado, se juega con la necesidad de trabajar, y, por otro lado, no se otorgaría la remuneración adecuada según el trabajo, reduciéndose así los salarios en vez de aumentarlos. Dado lo anterior, la moción buscaría objetivar la remuneración que se paga por un trabajo determinado, pues, si bien es cierto se reconoce la libertad de trabajo y que el contrato laboral nace por una convención entre las partes, ambas partes se encuentran en posiciones asimétricas, por lo tanto, se requiere de protección por parte de la legislación.

Para continuar el estudio de ambos proyectos, la Comisión recibió, el día **5 de septiembre** del presente año, en audiencia al señor **Pablo Zenteno Muñoz,** Director Nacional de la Dirección del Trabajo, a don **Fidel Bennett Ramos**, Jefe de la División de Políticas de Empleo del Ministerio del Trabajo y Previsión Social y al señor **Sergio Paixao Pardo**, Especialista en Normas Internacionales del Trabajo de la Oficina de la OIT para el Cono Sur y América Latina.

En primer lugar, el señor **Zenteno Muñoz**, Director Nacional de la Dirección del Trabajo, hizo presente que el objetivo general de los proyectos de ley es el de garantizar la transparencia y la claridad en las ofertas de trabajo en lo que respecta a los emolumentos (remuneración y otros ingresos) asociados a los puestos o cargos ofrecidos por los/as empleadores/as. En esencia, se busca que todas las ofertas laborales, publicadas directamente por empleadores/as o a través de terceros, proporcionen información detallada y precisa sobre los ingresos asociados a un cargo, evitando que se consulte sobre las expectativas salariales a los/as solicitantes de un empleo. Con la misma medida se busca también garantizar la no discriminación arbitraria, promoviendo la igualdad real de género, evitándose así también la discriminación por motivos políticos, de raza, de religión, entre otros.

Respecto del contenido de cada uno de los proyectos de ley en estudio, en particular, el boletín N° **14.900-13**, modifica el actual artículo 41, incorporando, a continuación del actual, 4 incisos: • En las ofertas laborales, presenciales o virtuales, orales o por escrito, deberá indicarse de manera expresa y clara el salario asociado al cargo o puesto, con indicación de qué parte de este constituye estrictamente "remuneración" y qué parte no. • La misma garantía deberán contener las ofertas que los/as empleadores/as encarguen a terceros. • Las ofertas de trabajo —en lo que respecta a la remuneración y otros emolumentos— no podrán ser discriminatorias, en los mismos términos contenidos en el artículo 2° del Código del Trabajo.

El Proyecto delega expresamente en la Dirección del Trabajo la facultad de conocer —de oficio o a petición de parte— el incumplimiento de las garantías en esta materia: a) la parte agraviada cuenta con 60 días para denunciar; b) La Dirección cuenta con 30 días para resolver; c) La multa va de 2 a 20 UTM.

En cuanto al boletín N° **15.163-13**, incorpora un nuevo artículo 41 bis en un inciso único: • En las ofertas laborales contenidas en cualquier medio, sean efectuadas por el empleador o por un tercero, se deberán señalar de manera expresa, clara y precisa, la remuneración asociada al cargo o puesto de trabajo ofrecido. • Se establece la prohibición expresa de consultar al postulante sus "expectativas remuneracionales". • La infracción a esta norma se ceñirá por el artículo 506 del Código del Trabajo.

En este contexto, respecto a la competencia de la Dirección del Trabajo, el señor **Zenteno** manifestó que, por regla general, la doctrina institucional del Servicio ha determinado que su competencia puede ejercerse durante la vigencia de la relación laboral.

Con todo, continuó, el Decreto con Fuerza de Ley N° 2, de 1967 "Ley Orgánica de la Dirección del Trabajo", en su artículo 1, establece un extenso margen de competencia, que incluye leyes generales y especiales. Lo anterior es reforzado por la letra A de la norma precitada, al reconocer amplias facultades de fiscalización en la aplicación de la legislación laboral, sin que se haga distinción entre relaciones de orden laboral vigentes o tratativas conducentes.

En el ámbito pre-contractual, este Servicio se ha declarado competente cuando la norma expresamente reconoce derechos y obligaciones de cumplimiento específico, como es el caso del artículo 2 inciso 7° del Código del Trabajo; que prohíbe los actos discriminatorios en las ofertas del trabajo

Asimismo, el Dictamen N° 3712/39 de 25.08.13 ha expresado —sobre el artículo 2 inciso 7°— que: "Cabe hacer presente que este Servicio, mediante Dictamen N° 850/29 de 28.02.2023, ha resuelto que cuenta con facultades para fiscalizar las ofertas de trabajo y, eventualmente, sancionar al empleador que las haya formulado con infracción a la legislación vigente".

En este sentido, señaló, se estima sumamente importante, si se pretende dar vigencia a la norma en los términos planteados, una norma que faculte a la Dirección del Trabajo competencia específica para fiscalizarla, de lo contrario, sin posibilidad de fiscalizar y sancionar el incumplimiento, la norma pierde total eficacia práctica.

En cuanto al contenido de la disposición, el señor **Zenteno** señaló que la norma podría significar un avance importante en transparentar las dinámicas de oferta y demanda del trabajo, generando una mayor simetría entre el desequilibrio estructural de las relaciones laborales.

Sin perjuicio de ello, deben considerarse los siguientes aspectos — presentados en cada uno de los proyectos de ley— para dotar la garantía de eficiencia y eficacia, esto es, fortalecerla.

En este escenario, la norma, a juicio del Servicio, debería:

a) Establecer —de la manera más amplia— el medio a través del cual puede contenerse la oferta, con la finalidad de que el empleador responsable no busque la elusión argumentando que el tipo normativo no lo considera expresamente.

b) El establecimiento de la prohibición de consulta sobre las “expectativas salariales” es un elemento central, dado que el solo hecho de publicar una oferta con emolumentos específicos no implica que pueda presionarse a los/as candidatos/as que, en la necesidad de encontrar empleo, “voluntariamente” renuncien a ello, perdiéndose todo el sentido de las finalidades dispuestas por los proyectos de ley: transparencia, simetría de información, mejorar la posición de negociación, eficacia y eficiencia en los procesos y en la búsqueda de trabajo, mejora de los niveles de ingreso, entre otros.

c) Una arista no comprendida en los proyectos de ley guarda relación con la definición de escalas remuneracionales al interior de las empresas, puesto que, a juicio de este Servicio, el solo hecho de transparentar los emolumentos no garantiza, por sí solo, mejores y más equitativas ofertas de trabajo. Este aspecto podría resolverse a través de una normativa específica que permita la participación de las organizaciones sindicales en dicha definición (a través de la negociación colectiva o pactos directos).

d) Como Servicio, por último, es relevante que la definición de “ofertas de empleo”, no solo se limite a las partes cuya relación laboral no se encuentra vigente, sino que también considere las “ofertas de mejoras de empleo y oportunidades” que se presentan durante la relación laboral. Es en este punto donde se hace más importante la determinación precisa, clara y transparente de las escalas salariales a que se refiere la letra anterior.

Por último, respecto del ámbito de sanción, el señor **Zenteno** propuso que, para incentivar el cumplimiento de los derechos garantizados, que deberían precisarse durante la tramitación legislativa, se hace imprescindible una sanción aparejada al incumplimiento.

En este sentido, continuó, es más adecuada la propuesta del boletín N° 15.163-13, que remite al artículo 506, porque este establece una graduación, diferenciando también el tamaño de la empresa, lo que aumenta la posibilidad de adhesión a su cumplimiento, tanto por parte de pymes como de grandes empresas. En este entendido, el tope para la gran empresa significa 60 UTM. Esto permite establecer márgenes teniendo en cuenta la intensidad de la infracción sometida al caso concreto y resguardando el principio constitucional de proporcionalidad en los términos en que el Tribunal Constitucional se ha pronunciado.

En seguida, el señor **Bennett Ramos**, Jefe de la División de Políticas de Empleo del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, manifestó su valoración a los proyectos en estudio, pues van en el sentido correcto por cuanto estos buscan generar una mayor transparencia en el proceso de intermediación laboral, tomando en consideración, además, que la figura de la transparencia retributiva está accediendo con mayor fuerza en los modelos de contratación en el mundo, siendo esta figura utilizada, por ejemplo, con el fin de alcanzar la igualdad salarial entre hombres y mujeres en trabajos de igual valor.

En este contexto, señaló que, si se entiende a la intermediación laboral como aquel proceso que involucra la provisión de acciones y servicios del mercado del trabajo, que permiten la correspondencia entre la demanda y la oferta laboral, la idea de generar normas que digan relación a la publicidad de la remuneración ofrecida, van en buen camino, dado que reducen las asimetrías de información entre buscadores de empleo y empleadores o reclutadores.

La transparencia retributiva, continuó, se ha puesto en práctica en diversas latitudes. Al respecto, indicó, a modo de ejemplos, los casos de España y Nueva York.

Asimismo, aumentar la transparencia en los procesos transaccionales del mercado laboral, permite que los buscadores de empleo tengan mayor información para acceder a mejores puestos de trabajo y mejores beneficios, además, para que las empresas lleven procesos de reclutamiento más eficientes.

En relación a lo anterior, el señor **Bennett** sostuvo que las empresas no deberían solo pretender perfiles que se ajusten a los menores salarios posibles, sino que, también, tiempos de permanencia; deseos de desarrollo al interior de la empresa y una carrera en la misma.

En general, hizo presente, las empresas tienen poder de mercado para fijar salarios y condiciones laborales, reflejando, así, las asimetrías de información existentes entre demandantes y oferentes de empleo. Dicho mecanismo, también conocido como arbitraje, permite a los empleadores sacar cierto provecho de una diferencia de precios entre dos o más oferentes, consiguiendo beneficios instantáneos y libres de riesgos, solo por el hecho de poseer más información respecto de la oferta de trabajo. Finalmente, la

empresa selecciona al postulante dispuesto a aceptar el menor salario dentro de la selección que lo satisface.

Para finalizar, expresó que la normativa chilena puede transitar hacia medidas de transparencia retributiva, implementando políticas que promuevan la intermediación laboral y relaciones laborales más equitativas y transparentes, disminuyendo costos de búsqueda y de reclutamiento, mejorando, al mismo tiempo, los salarios y condiciones laborales de los trabajadores.

Por último, el señor **Paixao Pardo**, Especialista en Normas Internacionales del Trabajo de la Oficina de la OIT para el Cono Sur y América Latina, señaló que, en cuanto al ámbito de transparencia en la contratación, las legislaciones y prácticas de transparencia salarial se consideran como un avance muy reciente e innovador, y un vehículo para abordar la brecha salarial de género.

En este escenario, comentó que un informe de la OIT, denominado “Legislación sobre transparencia salarial: Implicaciones para las organizaciones de empleadores y trabajadores”, del año 2022, determinó que numerosos países en el mundo, como Francia, Lituania, Islandia, Estados Unidos, entre otros, cuentan con legislaciones o políticas de transparencia. Por otra parte, la Unión Europea adoptó, el 24 de abril del año en curso, una directiva que tiene por objeto luchar contra la discriminación retributiva y contribuir a eliminar la brecha retributiva de género, en los países de dicha asociación.

El mencionado estudio de la OIT, continuó, aborda el tema como instrumento para disminuir la brecha salarial; alcanzar la igualdad salarial por trabajo de igual valor, y examina sus implicaciones para las organizaciones de empleadores y trabajadores.

En cuanto a la transparencia salarial, el expositor sostuvo que puede contribuir a proporcionar la información y las pruebas pertinentes necesarias para negociar las tarifas salariales, así como los medios para rebatir una posible discriminación salarial. De igual modo, para los empleadores, las legislaciones sobre transparencia salarial pueden ofrecer la oportunidad de identificar y hacer frente a la discriminación salarial, que, de otro modo, podría afectar negativamente al buen funcionamiento de la empresa.

En esta línea, manifestó que más allá de la información completa y detallada sobre la remuneración ofrecida a los postulantes a una colocación, las medidas de transparencia salarial abarcan un conjunto bastante diverso de herramientas que incluyen la divulgación periódica de las remuneraciones; los informes o auditorias regulares sobre las diferencias salariales entre hombres y mujeres, y el derecho de los trabajadores a acceder a los datos salariales o a las herramientas digitales, pues, los informes sobre transparencia salarial permiten conocer de los empleadores información sobre su plantilla y las diferencias retributiva entre hombres y mujeres.

A modo de conclusiones, señaló que todas las medidas comentadas están diseñadas para combatir el objetivo de la igualdad salarial por un trabajo de igual valor mediante un mejor acceso a la información. Para el estudio, las legislaciones sobre transparencia salarial, ofrecen una vía potencialmente útil para hacer frente a la brecha salarial de género, por consiguiente, a las desigualdades que se pueden generar en el mercado laboral por razón de género.

A su vez, los aspectos relativos a la información y transparencia en el momento de la contratación, buscarían eliminar, desde el comienzo de la relación laboral, una posible diferencia salarial por trabajos de igual valor conforme lo establece el Convenio N°100 sobre igualdad de remuneración del año 1951 y ratificado por Chile el año 1978.

Por último, señaló que las ofertas transparentes deben constituir la base para el objetivo de una igualdad salarial por trabajo de igual valor, al tiempo que debe considerar el respeto por los principios de libertad de contratación; de los acuerdos sobre condiciones de trabajo; la fijación de remuneración que satisfaga a las partes, y que, en el marco de estos procesos, se tomen en cuenta los marcos de productividad, desempeños, experiencia y los acuerdos alcanzados en las negociaciones colectivas que puedan haberse desarrollado.

Terminadas las exposiciones, las y los diputados presentes acordaron, por unanimidad, someter a votación en general los proyectos, dada la pertinencia de sus contenidos.

-- <u>Sometidos a votación en general ambos proyectos, fueron aprobados por 8 votos a favor, ninguno en contra y ninguna abstención</u>.

(Votaron a favor la diputada señora **Ossandon**, doña Ximena, y los diputados señores **Giordano**, **Ibáñez**, **Labbé**; **Leal**, **Santana**, **Sauerbaum** y **Undurraga**).

Para continuar el estudio de ambos proyectos, la Comisión recibió en audiencia, en sesión celebrada el día **12 de septiembre** recién pasado, al señor **Sebastián Hurtado**, Fiscal de la Cámara de Comercio, Servicios y Turismo, en representación de la Confederación de la Producción y del Comercio - (CPC).

El señor **Hurtado**, comenzó su exposición haciendo presente que el Código del Trabajo, en su artículo 1°, define su ámbito de aplicación indicando que las relaciones laborales entre los empleadores y los trabajadores se regulan por dicho cuerpo normativo y sus leyes complementarias. Sobre el particular, expresó que lo primero que se desprende de esta definición del ámbito de aplicación de la legislación laboral es que se refiere a “relaciones laborales entre empleadores y los trabajadores”.

En este escenario, explicó lo que se entiende a nivel normativo, jurisprudencial y de doctrina respecto de la relación laboral. Al respecto, sostuvo que se trata de una situación de hecho que se configura no

solo por la existencia de un contrato de trabajo escrito, sino que también puede desprenderse de otros elementos que se dan en la vinculación de un empleador con una persona que presta servicios dado el carácter consensual que tiene el contrato de trabajo, lo que implica que se perfecciona esta relación laboral por el acuerdo entre, por un lado, el empleador que proporciona un trabajo a cambio de una remuneración y, por la otra, una persona que se compromete a desarrollar ese trabajo a cambio de recibir esa contraprestación económica. A ello se agregan varios elementos más que permiten determinar si existe o no una relación laboral en el caso concreto como lo son: (i) la prestación personal de servicios por parte del trabajador; (ii) la subordinación o dependencia del trabajador; (iii) la remuneración por tales servicios por parte del empleador; (iv) la voluntariedad y/o; (v) la ajenidad.

Asimismo, la Oficina Internacional del Trabajo (OIT) define la relación laboral como “un nexo jurídico entre empleadores y trabajadores”, que “existe cuando una persona proporciona su trabajo o presta servicios bajo ciertas condiciones, a cambio de una remuneración”.

De las definiciones antes expuestas, destacó, queda bastante claro que el marco donde se dan las ofertas de trabajo escapa del ámbito de aplicación de las relaciones laborales y, en general, del ámbito de aplicación del Código del Trabajo. Se trata más bien del ámbito privado el área donde se enmarcan las tratativas preliminares precontrato de trabajo, en el cual rige plenamente el principio de libertad negocial.

En general, añadió, dado que, como consecuencia de la aplicación de normas constitucionales en el ámbito de las relaciones cotidianas entre las personas, existen normas en el Código del Trabajo que regulan la forma como debe verificarse una oferta de trabajo. Ello se desprende de lo establecido en el artículo 19 nro. 16 inciso 3° de la Constitución Política de la República, el cual prohíbe cualquier discriminación que no se base en la capacidad o idoneidad personal, sin perjuicio de que la ley pueda exigir la nacionalidad chilena o límites de edad para determinados casos.

En ese sentido, el Código del Trabajo se hace cargo de esta prohibición de toda forma de discriminación arbitraria en el ámbito de las tratativas preliminares entre oferente y demandante de trabajo indicando con claridad las condiciones que no pueden considerarse en las ofertas de trabajo por ser estas discriminatorias.

Es así, continuó, como el artículo 2° inciso 6° se refiere expresamente a que son actos de discriminación las ofertas de trabajo efectuadas por un empleador, directamente o a través de terceros y por cualquier medio, que señalen como un requisito para postular a ellas cualquiera de las condiciones referidas en el inciso 4°, y el inciso cuarto se refiere a que los actos de discriminación son las distinciones, exclusiones o preferencias basadas en motivos de raza, color, sexo, edad, estado civil, sindicación, religión, opinión política, nacionalidad, ascendencia nacional, situación socioeconómica, identidad de género, filiación, apariencia personal, enfermedad o discapacidad u origen social, que tenga por objeto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación.

Luego, en el inciso 5° se aclara que las distinciones, exclusiones o preferencias basadas en las calificaciones exigidas para un empleo determinado no serán consideradas discriminación.

Este inciso 5°, señaló el señor **Hurtado**, es muy relevante para el análisis que se realiza en el marco de la tramitación de estos proyectos de ley pues, a la hora de definirse la remuneración específica que se ofrecerá al candidato que la empresa desea contratar se sopesarán distintos elementos como lo son la experiencia, competencias, habilidades, estudios, recomendaciones de anteriores empleos, forma en que desarrollará el trabajo, duración de jornada, entre otras. Es decir, la empresa hará una discriminación no arbitraria entre los distintos candidatos y definirá, en base a criterios objetivos recabados del proceso de tratativas preliminares, la remuneración y beneficios que, en definitiva, ofrecerá a la persona interesada en vincularse laboralmente con esta.

En las ofertas de trabajo lo que hace la empresa es definir distintos criterios vinculados al puesto de trabajo que se desea cubrir muchos de los cuales se estructuran en base a parámetros amplios como por ejemplo, que la persona tenga entre 5 y 10 años de experiencia; que tenga un título de 10 semestre de duración del área de las ciencias sociales; que se maneje en algún idioma dentro de lo cual también existen distintos niveles de manejo; que se maneje con tecnologías de la información o en herramientas de computación, donde también existen distintos niveles de *expertise*, todo lo cual debe necesariamente ser sopesado por la empresa a la hora de definir la remuneración que ofrecerá al candidato mejor evaluado. A todo lo anterior se debe agregar lo que resulte del proceso de negociación entre las partes involucradas en las tratativas preliminares, lo que también puede implicar cambios en la suma que finalmente ofrecerá la empresa como remuneración al candidato que desee tener en su empresa como colaborador.

En este sentido, complementó, establecer a nivel normativo la obligatoriedad de definir por parte de la empresa o del tercero que ofrece un empleo la remuneración que se pagará a la persona que finalmente acceda al puesto de trabajo podría implicar que se terminen ofreciendo remuneraciones y beneficios más bajos que los que realmente estaría dispuesta a ofrecer la empresa, lo que redundaría en la pérdida de posibilidades de atraer mejores talentos y, generaría una pérdida de capacidad competitiva en cuanto a atraer mejores talentos en las Mipymes, las cuales no estarán en condiciones de competir con las remuneraciones ofrecidas por empresas de mayor tamaño.

En consecuencia, expresó que no les parece razonable que se establezca normativamente la obligación de definir la remuneración y los beneficios adicionales de forma previa a la estructuración de la relación laboral porque para su definición es estrictamente necesario conocer, por parte de la empresa, cuestiones que solo podrán conocerse luego de haber pasado por un proceso previo de acercamiento, negociación y de recopilación de antecedentes en las tratativas preliminares con el postulante. Así, establecer la remuneración con anterioridad a la oferta formal de trabajo resultaría contraproducente para atraer talentos, sobre todo en las Mipymes que no podrán competir con las

remuneraciones y beneficios ofrecidos por las grandes empresas; podría implicar una regulación de las remuneraciones hacia la baja; podría implicar que personas con mayores calificaciones no se interesen en participar de los procesos de reclutamiento, afectando con ello la productividad de las empresas, entre otras.

De igual modo, agregó, la definición de la remuneración es uno de los contenidos mínimos que debe tener el contrato de trabajo según se indica en el numeral 4 del art. 10 del Código del Trabajo (la definición del monto, forma y período de pago). Además, ese numeral habla específicamente de la remuneración acordada lo que permite inferir que su definición en específico debe quedar entregada al ámbito de las negociaciones que tengan las partes en sus tratativas previas a firmar el contrato de trabajo.

Junto a lo anterior, este artículo también establece que otra de las menciones mínimas del contrato de trabajo son los beneficios adicionales que suministrará el trabajador u otras prestaciones en especie o servicios.

A modo de conclusión, el señor **Hurtado** expresó que las loables finalidades perseguidas por ambos proyectos de ley y que dicen relación con mejorar la negociación, perfeccionar la competencia, impulsar remuneraciones al alza, atraer talentos y aumentar la productividad, no se logran con una medida de estas características. Es más, podría ocurrir el efecto contrario, de acuerdo a lo señalado anteriormente.

En cuanto a la finalidad que se persigue de evitar sesgos en la contratación o que no se produzcan actos de discriminación arbitraria, señaló que la legislación laboral actualmente vigente permite hacer frente adecuadamente a este tipo de situaciones, incluso, como se indicó precedentemente, en el ámbito de las ofertas de trabajo, donde aún no existe una relación laboral entre las partes.

En ese sentido, finalizó, hoy por hoy constituye una vulneración, tanto a la Constitución Política como al Código del Trabajo, cualquier distinción, preferencia o exclusión efectuada sobre la base de los criterios señalados anteriormente y así también lo ha entendido la Dirección del Trabajo a través de su jurisprudencia, la cual ha estimado que el órgano administrativo cuenta con facultades para fiscalizar y, eventualmente, sancionar a cualquier empleador que formule, directamente o a través de terceros y por cualquier medio, una oferta de trabajo que contenga una condición discriminatoria.

Terminada la presentación, el diputado señor **Ulloa** hizo presente que, en la práctica, las ofertas de empleo se componen de frases tales como: “remuneración acorde al mercado”, o se solicita la pretensión de renta del postulante. Al respecto, señaló que los autores de las iniciativas en estudio buscan una mayor certeza de las reales condiciones de la remuneración ofertada, sin que aquello signifique conocer de antemano el monto exacto acordado según lo establecido en Código del Trabajo. En esta línea, comentó que, de antemano, los postulantes conocen el lugar en donde se prestará el servicio, sin embargo, se desconoce un rango de la renta ofrecida.

En la misma línea, el diputado señor **Cuello** señaló que el proyecto busca cautelar el derecho de información del trabajador que postula a un trabajo, por ende, dicho derecho se podría satisfacer estableciendo que en las ofertas de empleo se informe el rango del salario que se podría otorgar

El diputado señor **Duran** comentó que los empleadores ofrecen una remuneración en base a las competencias y antecedentes presentados por los postulantes. Al respecto, sostuvo que se encuentra conteste en que, en las ofertas de empleo, se publique el rango de las remuneraciones que se ofrecen.

En consideración a lo expuesto por el invitado, el señor **Neira**, asesor legislativo del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, informó que, si bien las iniciativas se enmarcan dentro de una etapa precontractual, por tanto, no ha nacido un contrato de trabajo, mediante su doctrina, la Dirección del Trabajo ha asumido que tiene la capacidad de fiscalización en etapas precontractuales, en particular, a propósito de las discriminaciones que se puedan generar en dichas circunstancias.

VII.- SINTESIS DE LAS OPINIONES DISIDENTES AL ACUERDO ADOPTADO EN LA VOTACION EN GENERAL.

No se hicieron presente en la Comisión opiniones en tal sentido respecto de ninguna de las mociones refundidas.

VIII.- DISCUSION PARTICULAR.

La Comisión, en su sesión de fecha **3 de octubre** del año en curso, con asistencia del señor Asesor Legislativo del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, don **Francisco Neira Reyes**, inició la discusión particular de los proyectos refundidos, adoptando respecto de su articulado los acuerdos siguientes:

BOLETIN N° 14.900-13

ARTÍCULO ÚNICO: Modifíquese el artículo 41 del DFL 1 que fija el texto refundido, coordinado y sistematizado del Código del Trabajo, agregando cuatro incisos, en los siguientes términos:

“Todas las ofertas laborales, presenciales o virtuales, orales o por escrito, deberán señalar de manera expresa y clara la remuneración asociada al cargo o puesto de trabajo que se desee cubrir por parte del empleador, indicando el monto preciso por cada concepto remuneracional, de aquellos que no constituyen remuneración y de cualquier otro beneficio o estipendio, según se definen en el presente Capítulo V.

“Si un empleador contrata a un tercero, sea una persona natural o jurídica, para anunciar, publicar o de otro modo dar a conocer un anuncio de trabajo, deberá proporcionar al tercero toda la información señalada

en el inciso precedente, el cual, a su vez, deberá facilitar la información completa, como si lo hiciera directamente el empleador, a las personas solicitantes o postulantes de la oferta de trabajo.

"Además, la oferta de remuneración y de los conceptos que no constituyen remuneración deberán estar exenta de todo acto de discriminación arbitrario según lo prescrito en el artículo 2° de este Código, teniendo como base fundamental el principio de igualdad de remuneraciones entre hombres y mujeres, sin hacer distinciones por motivos de raza, color, sexo, maternidad, lactancia materna, amamantamiento, edad, estado civil, sindicación, religión, opinión política, nacionalidad, ascendencia nacional, situación socioeconómica, idioma, creencias, participación en organizaciones gremiales, orientación sexual, identidad de género,filiación, apariencia personal, enfermedad o discapacidad u origen social.

"La Inspección del Trabajo, de oficio o a petición de parte, estará especialmente facultada para exigir al empleador el cumplimiento de este derecho. Una persona que alegue ser agraviada por una violación de este artículo, puede presentar una denuncia por escrito ante la Inspección del Trabajo respectiva, dentro del plazo de 60 días, contado desde la fecha en que la persona se enteró de la violación. La denuncia deberá indicar el nombre y la dirección del empleador y deberá proporcionar los antecedentes necesarios de la supuesta violación. La Inspección del Trabajo tendrá el plazo de 30 días para resolver la denuncia y si determina queun empleador ha violado este derecho, estará facultada para exigir el cumplimiento de este y el pago de la multa respectiva. Las infracciones a este artículo se sancionarán con multa de 2 a 20 UTM por cada día de incumplimiento.".

BOLETIN N° 15.163-13

ARTÍCULO ÚNICO: Introdúzcase el siguiente artículo 41 bis nuevo al Código del Trabajo cuyo texto refundido, coordinado y sistematizado se encuentra contenido en el Decreto con Fuerza de Ley número 1 del año 2002:

"Artículo 41 bis: "Las ofertas de trabajo realizadas por cualquier medio, sean efectuadas por un empleador de manera directa o a través de terceros, deberán señalar de manera expresa, clara y precisa, la remuneración asociada al cargo o puesto de trabajo ofrecido. Se prohíbe al empleador consultar a los postulantes, en cualquier momento, respecto de sus pretensiones de renta relacionadas al cargo o puesto de trabajo ofertado. La infracción a la presente norma será sancionada en virtud de lo establecido en el artículo 506 del presente Código.".

-- Las señoras **Orsini**, doña Maite, y **Ossandón**, doña Ximena, y los señores **Araya**, don Jaime; **Durán**, don Eduardo; **Giordano**, don Andrés; **Ibáñez**, don Diego; **Labbé**, don Cristian; **Pino**, don Víctor; **Santana**, don Juan; **Sauerbaum**, don Frank; **Tapia**, don Cristián, y **Ulloa**, don Héctor, presentaron una indicación sustitutiva de ambos articulados del siguiente tenor:

“ARTICULO ÚNICO. - Modifícase el Código del Trabajo, en el siguiente sentido:

a) Agrégase en el artículo 2° el siguiente nuevo inciso sexto, pasando el actual a ser séptimo, y así sucesivamente:

“Asimismo, en dichas ofertas de trabajo se deberá identificar siempre al empleador oferente y la remuneración ofrecida para el cargo o función. Además, cuando los servicios requeridos puedan ser desempeñados por personas con diversas competencias, calificaciones, habilidades técnicas o experiencia, el empleador podrá señalar el rango de la remuneración asociado a su oferta en virtud de dichas condiciones. Con todo, se prohíbe la consulta a los postulantes respecto de sus expectativas de remuneración y otras asignaciones que no tengan tal naturaleza. La infracción de esta norma será sancionada en virtud de lo establecido en el artículo 506 del presente Código.”.

b) Agrégase en el artículo 485, inciso segundo, antes del punto final, la frase “y séptimo.”.”

El señor **Neira** hizo presente que dicha indicación garantiza que el empleador indique la remuneración ofrecida con la posibilidad de establecer rangos en virtud de las diversas competencias, calificaciones, habilidades técnicas o experiencia requeridas en atención a lo discutido en la Comisión, consagrando la prohibición de solicitar al postulante expectativas de remuneración y otras asignaciones que no tengan tal naturaleza, es decir, colación, movilización, entre otras, estableciendo sanciones por el incumplimiento de las obligaciones impuestas.

-- Puesta en votación la indicación fue aprobada por 9 votos a favor, ninguno en contra y ninguna abstención.

(Votaron a favor las señoras **Orsini**, doña Maite, y **Ossandón**, doña Ximena, y los señores **Durán**, don Eduardo; **Giordano**, don Andrés; **Ibáñez**, don Diego; **Labbé**, don Cristian; **Santana**, don Juan; **Sauerbaum**, don Frank, y **Ulloa**, don Héctor

IX.- ARTICULOS E INDICACIONES RECHAZADAS O DECLARADAS INADMISIBLES POR LA COMISION.

No existen artículos e indicaciones rechazadas o declaradas inadmisibles durante la discusión del proyecto en Informe.

Como consecuencia de todo lo expuesto y por las consideraciones que dará a conocer oportunamente la señora Diputada Informante, vuestra Comisión de Trabajo y Seguridad Social os recomienda la aprobación del siguiente:

PROYECTO DE LEY:

“ARTICULO ÚNICO.- Modifícase el Código del Trabajo, en el siguiente sentido:

a) Agrégase en el artículo 2° el siguiente nuevo inciso sexto, pasando el actual a ser séptimo, y así sucesivamente:

“Asimismo, en dichas ofertas de trabajo se deberá identificar siempre al empleador oferente y la remuneración ofrecida para el cargo o función. Además, cuando los servicios requeridos puedan ser desempeñados por personas con diversas competencias, calificaciones, habilidades técnicas o experiencia, el empleador podrá señalar el rango de la remuneración asociado a su oferta en virtud de dichas condiciones. Con todo, se prohíbe la consulta a los postulantes respecto de sus expectativas de remuneración y otras asignaciones que no tengan tal naturaleza. La infracción de esta norma será sancionada en virtud de lo establecido en el artículo 506 del presente Código.”.

b) Agrégase en el artículo 485, inciso segundo, antes del punto final, la frase “y séptimo.”.”

SE DESIGNÓ DIPUTADA INFORMANTE, A DOÑA DANIELLA CICARDINI MILLA.

SALA DE LA COMISIÓN, a 3 de octubre de 2023.

Acordado en sesiones de fechas 29 de agosto, 5 y 12 de septiembre y 3 de octubre del presente año, con asistencia de las Diputadas señoras **Cicardini**, doña Daniella; **Orsini**, doña Maite; **Ossandón,** doña Ximena, y los señores **Cuello**, don Luis; **Durán**, don Eduardo; **Giordano**, don Andrés; **Ibáñez,** don Diego; **Labbé**, don Cristián; **Leal**, don Henry; **Santana**, don Juan; **Sauerbaum**, don Frank; **Ulloa**, don Héctor, y **Undurraga**, don Alberto.

Pedro N. Muga Ramírez
Abogado, Secretario de la Comisión