**Boletín N° 14.317-13**

**Proyecto de ley, iniciado en moción de los Honorables Senadores señor Bianchi, señoras Goic, Muñoz y Provoste, y señor Letelier, que dispone que las ofertas laborales deberán informar la renta del cargo que se desea proveer, ajustándose al principio de igualdad de remuneraciones entre hombres y mujeres.**

## 1. IDEA MATRIZ.

Proyecto de ley que modifica el Código del Trabajo disponiendo que las ofertas laborales deban informar de manera clara y precisa la remuneración ofrecida al cargo que se desee cubrir, ajustándose siempre al principio de igualdad de remuneraciones entre hombres y mujeres establecido por el mismo código.

## 2. FUNDAMENTOS.

La economía chilena y mundial ha sufrido el último año de pandemia con importantes pérdidas de lugares de trabajo y familias completas desempleadas.

Según cifras oficiales del INE[1] en la Región Metropolitana, la estimación de la tasa de desocupación del trimestre febrero-abril de 2021 **alcanzó 12,0%.** Por su parte, los desocupados se expandieron 31,5%, incidido principalmente por los cesantes. El aumento de los ocupados solo fue resistido por administración pública (18,2%) y comercio (3,8%); y por las categorías de trabajadores por cuenta propia (14,7%) y familiares no remunerados (28,7%).

Por su parte, la tasa de ocupación informal del período fue 25,1%. En tanto, los ocupados informales ascendieron 2,7%.

En tanto, **los desocupados crecieron 42,1%, incididos principalmente por los cesantes**. La población fuera de la fuerza de trabajo registró una reducción de 2,7%. La tasa de desocupación femenina alcanzó 12,4% y anotó un incremento significativo en los últimos doce meses. La variación se explicó por el alza de 2,1% de la fuerza de trabajo y la nula variación de las ocupadas. Por su parte, las desocupadas aumentaron 20,0% incididas únicamente por las cesantes. La población fuera de la fuerza de trabajó creció 1,6%.

Con estas cifras es interesante observar cómo se comportan los oferentes de trabajo ya que es posible que sus propuestas laborales no se ajusten a las expectativas de muchas personas que se encuentran en su búsqueda y a razón de ello utilicen maliciosamente a su favor la baja en las expectativas de renta de los postulantes.

En este sentido, para evitar arbitrariedades, es importante que la regulación laboral tienda siempre a fomentar la transparencia en el mercado desde el inicio de cualquier relación laboral.

[1] https://www.ine.cl/docs/default-source/ocupacion-y-desocupacion/boletines/2021/regi%C3%B3n-metropolitana-y-gran-santiago/bolet%C3%ADn-empleo-regi%C3%B3n-metropolitana-trimestre-m%C3%B3vil-febrero-2021---marzo-2021---abril-2021.pdf?sfvrsn=c10ef9d8_4

Este proyecto de ley se enfoca en dos puntos fundamentales: 1) fomentar la transparencia en todas las ofertas de trabajo y 2) resguardar desde el comienzo de cualquier relación laboral el principio de igualdad de remuneraciones entre hombres y mujeres que siempre debe primar según nuestro ordenamiento jurídico.

Para alcanzar el primer objetivo que esta moción se plantea mejorar –la transparencia en el mercado laboral-, se propone una modificación al código del trabajo mediante la cual ordena a los oferentes a informar la remuneración ofrecida para llenar la vacante la laboral que se requiere. En palabras simples, el empleador que está en busca de un nuevo trabajador deberá siempre informar la remuneración en la oferta de trabajo.

Con ello, se pretende **eliminar los avisos laborales que solicitan a los postulantes indicar la "expectativa de renta"**. **Esta solicitud, en la práctica, no tiene otro objetivo mas que disuadir las genuinas intenciones de los postulantes a solicitar la remuneración acorde a sus capacidades.**

Para que realmente pueda haber competencia en la elección de los mejores postulantes a determinados trabajos se debe potenciar la información de todos los participantes del mercado, lo que incluye, por cierto, a los oferentes laborales. En un mercado impactado por la crisis económica generada por la pandemia este principio debe primar, ya que debido al alto grado de desempleo existente, los oferentes pueden aprovechar esta contingencia para pagar rentas por debajo de la remuneración real.

Este proyecto de ley no modifica las remuneraciones mínimas que deben percibir los trabajadores del sector privado y menos las del sector público, por el contrario, la moción es de información, lo que no altera en absoluto las bases que se utilizan para determinar los sueldos en Chile, solo mejora la transparencia. Del mismo modo, la presente moción no aumenta las remuneraciones de los trabajadores las cuales seguirán rigiéndose por el actual sistema jurídico nacional y, en algunos casos, por la autonomía laboral.

Un segundo aspecto fundamental en el presente proyecto de ley tiene que ver con la obligación de respetar el principio de igualdad de remuneraciones de todas las ofertas que se hagan en el mercado laboral.

Este principio de igualdad de remuneraciones está consagrado en el artículo 62 BIS de nuestro Código Laboral, sin embargo su definición es poco afortunada ya que establece su alcance y solo se reduce a señalar que circunstancias NO serían arbitrarias.

**Este proyecto de ley tiene como objeto contribuir a disminuir la brecha salarial que existe en nuestro país y el mundo entre hombres y mujeres.**

Para medir las desigualdades salariales entre hombres y mujeres, el indicador generalmente utilizado es el denominado "brecha de remuneración entre hombres y mujeres" o "brecha salarial de género". Este indicador mide la diferencia entre los ingresos medios de mujeres y hombres como porcentaje de los ingresos de los hombres. Según datos de la OIT, a nivel mundial se estima que la brecha salarial entre hombres y mujeres es de un 22,9%, es decir, las mujeres ganan un 77,1% de lo que ganan los hombres. Sin embargo, el alcance de la brecha varía según el sector, la ocupación, el grupo de trabajadores, el país y el tiempo. Asimismo, el mismo organismo señala que los factores que pueden explicar la brecha salarial son, entre otros: las diferencias en el nivel educacional, la experiencia laboral, el sector y el tipo de ocupación, la

ubicación del lugar de trabajo (urbana o rural), la cantidad de horas que se dedican al trabajo remunerado y al no remunerado, y el porcentaje de sindicalización.

En Chile, nuestro ordenamiento jurídico señala que "El empleador deberá dar cumplimiento al principio de igualdad de remuneraciones entre hombres y mujeres que presten un mismo trabajo, no siendo consideradas arbitrarias las diferencias objetivas en las remuneraciones que se funden, entre otras razones, en las capacidades, calificaciones, idoneidad, responsabilidad o productividad".

De la norma legal precedentemente transcrita, aparece que el empleador debe dar cumplimiento al principio de igualdad de remuneraciones entre hombres y mujeres, en el evento que los mismos ocupen un mismo trabajo.

Asimismo, se deduce que no serán consideradas como distinciones arbitrarias aquellas basadas en criterios objetivos, tales como las capacidades, calificaciones, idoneidad, responsabilidad o productividad.

En relación con lo anterior, la Dirección del Trabajo mediante dictamen Nº4483/060, de 10.11.2009 concluye que "... si la distinción de trato efectuada se ha hecho en base a un criterio que carece de fundamentación objetiva y razonable, habrá que concluir que se trata de un acto discriminatorio; en cambio, si la distinción se apoya en un criterio cuyo fundamento es objetivo y razonable, entonces la distinción será una simple desigualdad, plenamente compatible con el principio de igualdad"

Sin embargo, con esta regulación no se ha logrado reducir la brecha salarial, según información entregada por la Dirección del Trabajo, "esta exigencia ha presentado bajo nivel de cumplimiento"[2].

En este sentido, existen actualmente tres mociones que intentan reducirla: Boletín 14139-34, el número 12719-13 y finalmente el boletín 10576-13, todos radicados en la comisión de Mujeres y Equidad de Género de la Cámara de Diputadas y Diputados.

Este proyecto comparte un mismo objetivo, el cual es disminuir la brecha de género pero innova en adelantar su cumplimiento desde la oferta de trabajo.

La moción ubica la modificación legal en el artículo 62 BIS del código del trabajo no solamente porque en el se defina el principio de igualdad de remuneraciones sino que también por una razón instrumental: en este artículo se encuentra el mecanismo de protección:

Las denuncias que se realicen invocando el presente artículo, se sustanciarán en conformidad al Párrafo 6º del Capítulo II del Título I del Libro V de este Código, una vez que se encuentre concluido el procedimiento de reclamación previsto para estos efectos en el reglamento interno de la empresa.''.

De la disposición legal, aparece que las denuncias que se interpongan por vulneración del principio de igualdad en comento, **debe tramitarse conforme al procedimiento de tutela laboral.**

En efecto, al tenor del numerando decimo tercero del artículo 154 del Código del Trabajo, el empleador se encuentra obligado a consignar en el referido Reglamento Interno el

[2] Comité evaluación de la Ley/OCDE,. Evaluación de la ley 20.348. s.l. : Cámara de Diputados, 2013.

procedimiento a que se someterán los reclamos que se deduzcan por infracción al artículo 62 bis, disponiendo:

“13.- El procedimiento a que se someterán los reclamos que se deduzcan por infracción al artículo 62 bis. En todo caso, el reclamo y la respuesta del empleador deberán constar por escrito y estar debidamente fundados”.

En conclusión, la presente moción tiene por objeto transparentar el mercado laboral disponiendo que todas las ofertas laborales deban señalar de manera clara y sencilla la remuneración ofrecida. Del mismo modo, se obliga a todos los empleadores que oferten una vacante laboral a sujetar el cargo ofrecido al principio de igualdad de remuneraciones entre hombre y mujeres, entregando como herramienta para asegurar su cumplimiento el procedimiento de tutela laboral.

Así las cosas, venimos en presentar el siguiente:

**PROYECTO DE LEY**

**ARTÍCULO ÚNICO:** Modifíquese el artículo 62 bis del DFL 1 que FIJA EL TEXTO REFUNDIDO, COORDINADO Y SISTEMATIZADO DEL CODIGO DEL TRABAJO, agregando un nuevo inciso segundo, pasando el actual a ser inciso final, en los siguientes términos:

**”Todas las ofertas laborales deberán señalar de manera expresa y precisa la remuneración asociada al cargo que se desee cubrir ajustándose al principio de igualdad de remuneraciones entre hombres y mujeres.”**