



Proyecto de Ley que Regula la Publicación y Transparencia de las Remuneraciones en las Ofertas de Trabajo

H. Diputado Víctor Pino Fuentes
08 de abril del 2022

I. Resumen

El presente proyecto de ley, impulsado por el H. Diputado Víctor Pino Fuentes, 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 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.

Palabras claves: transparencia; remuneración; ofertas de trabajo; igualdad; mercado laboral.

II. Introducción

Este tipo de regulaciones es incipiente en el mundo y cada vez más es incorporado en las diversas legislaciones de los países desarrollados con el fin de acabar con abusos y mejorar las condiciones laborales tanto de las trabajadoras como de los trabajadores.

Ya en julio del 2018, el Estado de California discutía sobre la aprobación de un estatuto obligatorio de transparencia salarial (1) el que finalmente fue aprobado y actualizado este 17 de febrero del 2022 a través del proyecto de ley SB112





presentado por el Senado de California, mejorando la ley de transparencia salarial del 2018 estableciendo artículos como los siguientes:

432.3. (a) Un empleador no se basará en la información del historial salarial de un postulante como un factor para determinar el ofrecimiento del empleo o qué salario ofrecer.

(b) Un empleador no deberá, oralmente o por escrito, personalmente o a través de un agente, buscar información sobre el historial salarial, incluida la compensación y los beneficios, sobre un postulante.

(c) Un empleador, previa solicitud, deberá proporcionar la escala salarial para el puesto en el que una persona está empleada actualmente. (2)

Pero no solo el Estado de California ha legislado en torno a esta problemática, sino que también el Estado de Colorado, que desde el 1 de enero del 2021 exige a los empleadores de Colorado proporcionar el rango salarial del puesto, una descripción general de las compensaciones para dicho puesto y una descripción general de los beneficios del puesto de trabajo. Es así como Nevada, Connecticut, Maryland, Rhode Island, Washington, Massachusetts e incluso Nueva York están legislando para corregir esta asimetría en la información.

En Europa, la visión es la misma y es por lo que, el 4 de marzo del 2021, la Comisión Europea presenta una propuesta sobre transparencia retributiva con el fin de garantizar que las europeas y europeos reciban la misma retribución por el mismo trabajo, en el cual se incluye la transparencia retributiva previa al empleo descrita en el artículo 5 de la propuesta:

“Hasta la fecha no se han establecido normas mínimas al nivel de la UE en materia de transparencia retributiva previa al empleo. Esta disposición requiere que los empleadores indiquen el nivel o la banda retributivos inicial (fijados sobre la base de criterios objetivos y neutros con respecto al género) que corresponderá al futuro trabajador para un puesto o empleo específico. Esa información puede facilitarse en el anuncio de una vacante de empleo o a través de otro medio, antes de la entrevista de trabajo, sin que el aspirante tenga que solicitarla (por ejemplo, en la invitación a la entrevista o mediante comunicación directa por los interlocutores sociales).” (3)





III. Fundamentos del Proyecto

El principal problema a nivel económico que corregirá esta ley es la información asimétrica, definida como “la situación en la que el comprador y el vendedor tienen información diferente sobre una transacción”. Desde la teoría, una economía en libre competencia considera que los mercados actúan con información perfecta, pero en la realidad eso no se cumple, y en la mayoría de las transacciones y/o negociaciones, la cantidad y calidad de la información que poseen los diferentes agentes difiere entre sí. (4)

Lo anterior provoca que exista mayor proporción de empleos mal pagados que aquellos con una remuneración ajustada a mercado o mejor, como también, una pérdida importante del tiempo del postulante al momento de optar por una oferta laboral. En cambio, si el trabajador poseyera esta información crítica antes de postular al puesto laboral, no solo disminuiría el tiempo que cada trabajadora o trabajador invierte en los diferentes procesos de selección, sino que también, las empresas estarían realmente compitiendo por ofrecer la mejor remuneración y ambiente laboral con el fin de atraer la mayor cantidad de talentos (5).

Por otro lado, la rotación de personal es uno de los fenómenos que impactan negativamente a la productividad de las naciones y en algunos sectores de la economía, representa la pérdida de recursos financieros y humanos que no son fáciles de recuperar dado que implican renovar esfuerzos de ciclos de capacitación, curvas prolongadas de aprendizaje y en ese camino, el desperdicio de recursos técnicos e insumos (6). En este sentido, diversos estudios indican que el salario es la característica que más influye en la rotación del personal (7), es por ello, que este pequeño pero significativo cambio les entregará la oportunidad a las empresas de atraer más talento, afectando directamente su productividad y reduciendo sus costos de selección, capacitación y rotación de personal (8).

Sumado a lo anterior, la discriminación salarial es un hecho, está generalizada en América Latina y el Caribe, y vinculada con otros aspectos adicionales como los socioeconómicos y la autoidentificación étnica (9), esto se evidencia dado que para 7 países de la región, incluido Chile, el salario de las minorías étnicas es menor en un 38% al de las mayorías étnicas (10) y,





específicamente en nuestro país, el ingreso de los trabajadores Mapuches solo equivale al 45% de los trabajadores no indígenas, en el caso de las mujeres Mapuches equivale al 56% del ingreso de las trabajadoras no Mapuches y en el de los hombres Mapuches al 40% (11). Si bien, nuestra legislación actual, considera la igualdad en remuneraciones, es necesario tomar medidas anexas que permitan disminuir este tipo de brechas en el mercado laboral.

IV. Conclusión

Dado los argumentos expuestos anteriormente, es evidente que el beneficio de este proyecto de ley, no solo alcanza a las trabajadoras y trabajadores de Chile, sino que también a todo el sector empresarial del país, proporcionando un margen claro y corrigiendo la asimetría de información existente, que provoca bajas remuneraciones y brechas de género y/o étnico – raciales, marcando un precedente no solo a nivel nacional, sino que también a nivel Latinoamericano.

V. Referencias

1. Asamblea Legislativa. California Legislative Information. [Online].; 2018 [cited 2022 Marzo 31. Available from: https://leginfo.legislature.ca.gov/faces/billTextClient.xhtml?bill_id=201720180AB2282.
2. Limón M. California Legislative Information. [Online].; 2022 [cited 2022 Marzo 31. Available from: https://leginfo.legislature.ca.gov/faces/billNavClient.xhtml?bill_id=202120220SB1162.
3. Directiva del Parlamento Europeo y del Consejo. Comisión Europea. [Online].; 2021 [cited 2022 Marzo 28. Available from: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX:52021PC0093>.
4. Vilaseca J, Torrent J, Lladós J. De la Economía de la Información a la Economía del Conocimiento: Algunas Consideraciones Conceptuales y Distintivas. Tendencias. 2001 Diciembre; 2(2): p. 45-63.
5. Arkelof G. The Market for "Lemons" Quality Uncertainty and the Market Mechanism. The Quarterly Journal of Economics. 1970 Agosto; 84(3): p. 488-500.
6. Hernández Chávez Y, Hernández Chávez G, Mendieta Ramírez A. Modelo de Rotación de Personal y Prácticas Organizacionales. Historia y Comunicación Social. 2013 Diciembre; 18: p. 837-863.
7. Hung LM, Lee YS, Lee DC. The Moderating Effects of Salary Satisfaction and Working Pressure on the Organizational Climate, Organizational Commitment to Turnover Intention. International Journal of Business and Society. 2018; 19(1): p. 103-116.
8. Spence M. Job Market Signalling. Quaterly Journal of Economics. 1973; 87: p. 355-374.
9. ONU Mujeres. Informe Anual 2017 - 2018. Informe Anual. Nueva York: Organización de Naciones Unidas; 2018.





10. Canelas C, Salazar S. Gender and Ethnic Inequalities in LAC Countries. IZA Journal of Labor & Development. 2014 Agosto; 3(18): p. 1-15.
11. Moraga Aros C. Discriminación Salarial entre la Población Indígena y No Indígena en Chile. Tesis para Optar al Grado de Magister. Santiago: Universidad de Chile, Departamento de Ingeniería Industrial; 2008.

VI. Idea Matriz

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.

VII. Proyecto De Ley

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.

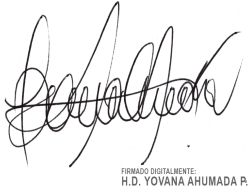
“Además, la oferta de remuneración y de los conceptos que no constituyen remuneración deberán estar exenta de todo acto de discriminación arbitrario según lo prescrito en el artículo 2° de este Código, teniendo como base fundamental el principio de igualdad de remuneraciones entre hombres y mujeres, 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 que un 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.”





FIRMADO DIGITALMENTE
H.D. VICTOR PINO F.



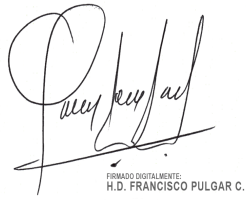
FIRMADO DIGITALMENTE
H.D. YOVANA AHUMADA P.



FIRMADO DIGITALMENTE
H.D. KAREN MEDINA V.



FIRMADO DIGITALMENTE
H.D. ROBERTO ARROYO M.



FIRMADO DIGITALMENTE
H.D. FRANCISCO PULGAR C.

