

PUNTO DE VISTA

# Ley de igualdad salarial 2.0: seguimos obviando la evidencia



—por TOMÁS RAU—

**E**l 19 de junio de 2009 se promulgó la Ley 20.348 que establece el principio de igualdad de remuneraciones entre mujeres y hombres que desarrollen un mismo trabajo. Esta ley afecta a empresas con más de 10 trabajadores y establece un protocolo para realizar una denuncia en caso de que una trabajadora se sienta discriminada y multas para empresas que incurran en falta que alcanzan las 40 UTM. Además, las empresas con 200 o más trabajadores deben incorporar en su reglamento interno un registro de los cargos y funciones de los empleados y sus características.

A 15 años de su entrada en vigor, las brechas persisten y la ley de igualdad salarial ha probado ser inefectiva. En un estudio publicado por la revista inglesa *Labour Economics* en 2022, con Gabriel Cruz estudiamos el rol de las empresas en las brechas salariales. Encontramos que la brecha de género en Chile se sitúa en torno al 25% en favor de los hombres y que las políticas de pago de las empresas explican un 39% de dicha brecha (10 puntos), el resto se debe a otros factores como diferencias de cargo, habilidades específicas y castigo a la maternidad. La ley de igualdad salarial de 2009 tuvo efectos modestos en el período analizado reduciendo la brecha atribuible a la empresa en 1,5 puntos porcentuales.

La principal razón de la falta de efectividad de la ley de 2009 se debe a que la brecha de género se genera entre empresas y no dentro de la empresa. Así, de los 25 puntos de brecha, 10 tienen que ver con las políticas de pago de las empresas. Pero solo 2 de esos 10 puntos se originan dentro de la empresa, los 8 restantes emergen por diferencias salariales entre empresas. En simple: empresas que pagan salarios altos tienen más trabajadores y empresas que pagan sa-

larios bajos tienen más trabajadoras, en promedio. Luego, la movilidad laboral entre trabajos podría ser una buena oportunidad para que las trabajadoras mejoren sus salarios y cierren la brecha de género.

El gobierno ha anunciado un nuevo proyecto de ley de igualdad salarial, orientado a disminuir la brecha salarial dentro de la gran empresa en Chile (a igual trabajo, igual paga). Sin embargo, y dada la evidencia reportada, un proyecto orientado a cerrar las brechas salariales dentro de la empresa estará destinado al fracaso.

El mercado laboral está bastante desatendido con una tasa de desempleo de 8,3% y 190 mil empleos por recuperar para tener la misma tasa de empleo que había antes de la pandemia. Lamentablemente, ninguno de los intentos legislativos del gobierno en temas laborales parece prestar atención a esta delicada situación. Aumento del salario mínimo, ley de acoso laboral, negociación rama, reforma previsional, etc.

De no mediar cambios en la orientación de las políticas laborales tendremos que acostumbrarnos a un mercado laboral deprimido y no por causas externas. Como cantaba el gran Atahualpa Yupanqui en su canción *Los Ejes de mi Carreta*: “por qué no engraso los ejes me llaman abandona’o, si a mí me gusta que suenen ¿Pa qué los quiero engrasao?”.

Hoy la política suena más que nunca, pero los ejes del desarrollo, desalineados, chirrean de desamparo y parecen no estar para nada engrasados. Esperemos que la técnica, y no el lirismo, sea la que oriente las políticas públicas. Desterremos los saludos a la galería y grupos de interés con medidas que no funcionan y desoyen la evidencia rigurosa que tanto cuesta generar.

*Profesor titular y director del Instituto de Economía UC.*