

Una verdad incómoda

Tomás Rau

Director del Instituto de
Economía UC



La brecha salarial de género bordea el 25%. Esta varía por sector y tamaño de empresa. Por ejemplo, en el sector financiero es de solo 9%, mientras que en la minería alcanza el 48%. En la pequeña empresa es de 8%, mientras que en la gran empresa supera el 36%. Por otra parte, si bien se ha documentado una reducción de la brecha en las últimas décadas, esta reducción parece haberse estancado en los últimos años.

La ley 20.348 o “ley de igualdad salarial” entró en vigor en 2009, con el principio de igualdad de remuneraciones entre mujeres y hombres que desarrollen un mismo trabajo. Esta ley afectó 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.

En un estudio publicado por la revista inglesa *Labour Economics*, junto con Gabriel Cruz, estimamos cuánto de la brecha salarial de género se explica por las políticas de pago de las empresas (cómo las empresas reparten sus excedentes con los trabajadores, más allá de las habilidades de estos), y si estas cambiaron después de la ley.

Encontramos que las políticas de pago de las empresas en Chile explican un 39% de la brecha; el resto se debe a factores como diferencias de cargo, habilidades específicas y factores no observables. La ley tuvo efectos modestos en el período analizado, reduciendo la brecha atribuible a la empresa en solo 1,5 puntos.

En un segundo análisis, calculamos cuánto de este efecto de 39% se debe a diferencias entre empresas y cuánto a diferencias dentro de la empresa; esto último, atribuido a diferencias en el poder de negociación entre hombres y mujeres. Los resultados muestran que la mayor parte del efecto se debe a dife-

rencias entre empresas y no dentro de la empresa. Esto se debe a que las empresas que pagan mejores salarios contratan más hombres y las empresas que pagan menores salarios contratan más mujeres. En cambio, dentro de una empresa, la brecha salarial hombre-mujer es sustancialmente menor.

Analizamos algunas razones detrás del magro efecto de la ley y encontramos que esta afectó solo la brecha dentro de la empresa, y de manera muy acotada, pero no cambió la brecha entre empresas. Así, seguimos con empresas “buenas pagadoras” contratando más hombres y viceversa. Este efecto era de alguna forma predecible dado el diseño de la ley.

Falta un largo trecho para comprender y corregir las inequidades en las remuneraciones. Esto último no ocurrirá por decreto. La investigación rigurosa es crucial a la hora de implementar y evaluar políticas públicas. Sin ella, solo seguiremos constatando una verdad incómoda.

“Las políticas de pago de las empresas en Chile explican un 39% de la brecha salarial de género; el resto se debe a otros factores”.