

PUNTO DE VISTA

# Igualdad salarial: una quimera



—por FRANCISCA JÜNEMANN—

La Real Academia Española (RAE) define quimera como “aquello que se propone a la imaginación como posible o verdadero, no siéndolo”. Y la igualdad salarial lo es, porque no es factible asegurar a las personas un mismo sueldo, ni siquiera por los mismos cargos, pudiendo ser justo que existan diferencias, como por capacitación o productividad.

La oferta y la demanda también en determinados casos puede hacer inevitable ofrecer salarios distintos cuando, por ejemplo, escasas personas tienen la formación o preparación para un trabajo esencial.

Lo que no puede pasar, y es lo que sucede, es que la causa de la menor remuneración sea el género o la maternidad. La evidencia es clara: a las mujeres se les paga menos por ser mujer y la maternidad se castiga con menores sueldos, siendo las madres quienes asumen los costos de las leyes de protección a la maternidad.

En el V Reporte de Indicadores de Género en las Empresas en Chile, vemos cómo las organizaciones reconocen pagar 9,9% menos a las mujeres que a los hombres en el nivel administrativo y medio y 10,8% menos en el nivel ejecutivo, siendo el género y no otra la causa de estas diferencias.

La mayor desigualdad a mayor calificación y por maternidad lo corrobora el “Zoom de Género: Brecha de Ingresos 2023 de OCEC UDP y ChileMujeres el cual evidencia -procesando datos de la ESI- que a nivel agregado las brechas de género de la ocupación principal son de -25,5%, elevándose a -32,6% en el segmento de alta calificación y a -31,1% cuando hay presencia de niñas y niños menores a tres años en el hogar.

Ante la crudeza de esta realidad, como aporte al debate me gustaría hacer y responder tres preguntas.

La primera, es si el hecho de regu-

lar la igualdad de remuneraciones por sí mismo tiene impacto. La respuesta es no, porque nuestro Código del Trabajo en el artículo 62 bis 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”; disposición que sabemos no ha tenido resultados significativos.

La segunda, es si se solucionaría el problema eliminado del artículo la posibilidad de hacer diferencias por capacidades, calificaciones, idoneidad o productividad. Y la respuesta a mi entender, nuevamente es no, porque abriría la puerta a otras injusticias.

Y la tercera, es qué hacer entonces. Creo que tres cosas. Primero, asumir que se puede pagar distinto, pero explicitar en la ley que se prohíben y se sancionan las diferencias salariales por razones de género y maternidad. Segundo, lograr un cambio cultural en las empresas, porque lo que realmente se requiere es una transformación organizacional. Y tercero, igualar los derechos maternales y paternales (en aquellos que es posible por nuestras naturalezas).

En esta búsqueda por una mayor justicia en las condiciones laborales, el Presidente Gabriel Boric acertó en la Cuenta Pública al anunciar un “proyecto de ley de equidad salarial para que las mujeres sean remuneradas en función de sus méritos y no en función de una discriminación de género”. Porque lo que se necesita es una ley de no discriminación salarial y no continuar perpetuando la quimera de la igualdad.

Presidenta ejecutiva de  
ChileMujeres