

**PAPER DE LA SEMANA** | INSTITUTO DE ECONOMÍA DE LA UNIVERSIDAD CATÓLICA

# Estudio constata que el tipo de empresas en que trabajan las mujeres **influye en** la brecha salarial con hombres

■ Datos del registro de cesantía dio luces a investigadores sobre impacto de la Ley que rige desde 2009.

POR AMANDA SANTILLÁN R.

Uno de los objetivos del Gobierno en los próximos meses, tal como lo ratificó la ministra del Trabajo, Jeannette Jara, la semana pasada ante la Organización Internacional del Trabajo (OIT), es enviar un proyecto de ley al Congreso para avanzar en un mayor equilibrio en términos de remuneraciones entre hombres y mujeres.

Con foco en grandes empresas, la iniciativa comprometida surge 15 años después de que en 2009 entrara en escena precisamente la llamada Ley de Igualdad Salarial, la cual estableció un mismo sueldo por trabajo de igual valor en firmas con 10 o más trabajadores y sanciones monetarias que aumentan con el tamizado de la compañía.

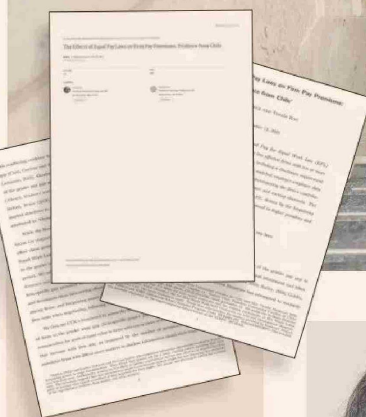
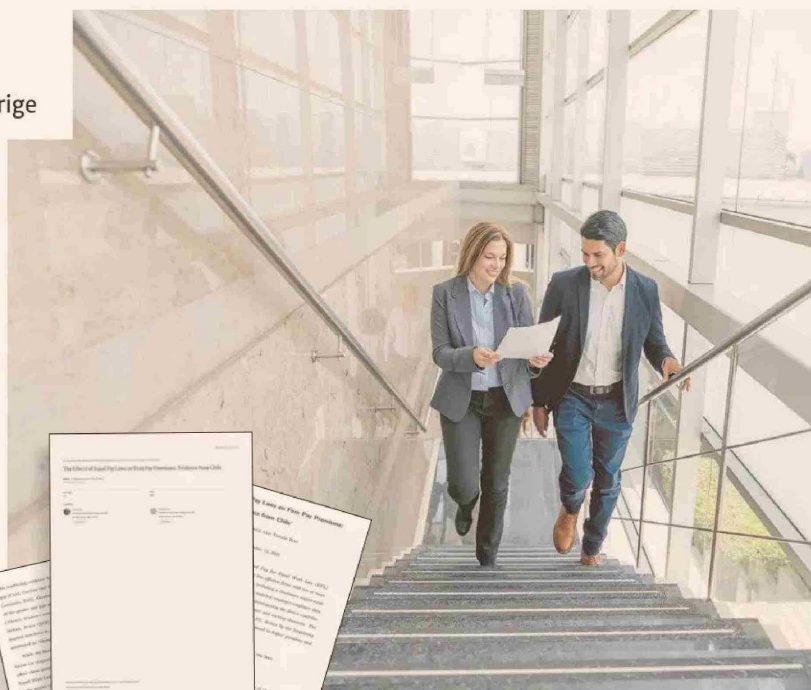
¿Pero qué ha pasado desde entonces? Con el objetivo de entender el rol de las empresas en la brecha salarial de género y el impacto de la normativa, investigadores del Instituto de Economía de la Universidad Católica analizaron los datos del registro de cesantía, considerando a trabajadores formales que representan casi el 70% de la fuerza laboral.

El coautor y economista de la investigación, Gabriel Cruz, concluyó en primera instancia que la distancia salarial de género es de 25% y que el factor empresa explica un 39% de esta brecha.

“Este porcentaje nos llamó la atención, dado que es bastante alto. Esto quiere decir que la empresa tiene un alto porcentaje de incidencia en la brecha salarial de género”, indica el también candidato a doctor de la Universidad de Maryland.

Esto queda más en evidencia al mirar otros países: en Portugal, las empresas explican el 21% de la brecha, en Francia el 8%, en Italia el 31% y en Brasil el 60%.

Además, el 39% corresponde a 10 puntos porcentuales (pp.) de la brecha salarial de género, de los cuales ocho se explican porque las mujeres se emplean –en promedio– en firmas que pagan menores salarios más bajos, mientras que los hombres lo hacen en aquellas con



**FRANCISCA JÜNEMANN,**  
 PRESIDENTA EJECUTIVA DE  
 CHILEMUJERES.



**GABRIEL CRUZ,**  
 ECONOMISTA Y COAUTOR.

**Estudio indicó que la brecha salarial de género es de 25% y que las empresas explican un 39% de esta brecha.**

“(Una nueva legislación de equidad salarial) será igual de ineficaz que la Ley vigente si no se nivelan los derechos maternales y paternales, reformando las leyes que encarecen y desincentivan la contratación de mujeres”.

“Este porcentaje (factor empresa) nos llamó la atención, dado que es bastante alto. Esto quiere decir que la empresa tiene un alto porcentaje de incidencia en la brecha salarial de género”.

mayores sueldos.

“En otras palabras, la distribución de hombres y mujeres en el mercado laboral no es homogénea”, dice.

La Ley se tradujo en una reducción de la brecha en 1,5 puntos porcentuales. “Este pequeño efecto puede explicarse por el hecho de que, en promedio, la brecha no se genera dentro de la empresa, sino entre empresas”, señala Cruz.

## Nueva ley y sala cuna

Para la presidenta ejecutiva de ChileMujeres, Francisca Jünemann, el estudio contiene el aporte de evidenciar la importancia de la movilidad laboral como herramienta de disminución de brechas de género, en la medida que el poder cambiarse a una empresa más grande implica que puedan acceder a lugares con menores diferencias salariales.

“Las leyes, reglamentos, resoluciones y actos administrativos deben ser más livianos en Chile, porque la rigidez actual pone barreras a la movilidad a empresas de mayor tamaño que tienen mejores sueldos y menores brechas salariales”, indica.

Acerca de qué hace falta para enfrentar el desafío de la inequidad salarial entre hombres y mujeres, la vocera indica que, en cuanto a legislación, se debe realizar una nueva ley de equidad salarial que no solo prohíba y sancione por diferencias de género, sino también por maternidad.

En esa línea, Jünemann también afirma que “será igual de ineficaz que la ley vigente si no se nivelan los derechos maternales y paternales, reformando las leyes que encarecen y desincentivan la contratación de mujeres, como la actual ley de sala cuna del artículo 203 del Código del Trabajo; porque son las mujeres quienes terminan asumiendo su costo a través de menores salarios”.

En el caso de las empresas, indica que deben medir y gestionar las brechas salariales por razones de género y maternidad.

De hecho, menciona la norma 461 de la Comisión para el Mercado Financiero (CMF) como una herramienta para lograrlo, pues señala que las compañías deben reportar sus brechas salariales e incluirla en sus memorias.

“Es importante que las empresas reguladas apliquen bien la metodología y aquellas empresa que no estén reguladas por la CMF, también voluntariamente lo hagan”, dice.