

EQUIDAD SALARIAL: MALA SOLUCIÓN PARA UN FALSO PROBLEMA

- Nuestro país ya cuenta con una regulación en el Código del Trabajo sobre igualdad de remuneraciones. En este sentido, el empleador está obligado a dar cumplimiento al principio de igualdad de remuneraciones entre hombres y mujeres que presten un mismo trabajo, no siendo consideradas arbitrarias las diferencias objetivas.
- Así, las diferencias entre salarios que se reportan muchas veces tienen explicaciones objetivas como años de escolaridad o extensión de la jornada, además de la distribución de los trabajadores en áreas de la economía.
- El proyecto de ley del Gobierno no hace más que rigidizar la contratación y la legislación laboral, dado que los salarios deberán sujetarse a la tabla y puntajes establecidos por el gobierno de turno inhibiendo las facultades propias de administración del empleador.

Con el objetivo de consagrar la igualdad de remuneraciones entre hombres y mujeres que realizan un trabajo con el mismo valor, el Gobierno ingresó una indicación sustitutiva al proyecto de ley de Equidad Salarial¹. En términos generales, la indicación busca reconocer el derecho de igualdad de remuneraciones entre hombres y mujeres por un trabajo de igual valor. Asimismo, se establecen procedimientos de denuncia, a través de la Dirección del Trabajo y los Tribunales de Justicia, siendo estos últimos los llamados a conocer de la vulneración de derechos fundamentales producto de la discriminación, previa denuncia del trabajador o la autoridad fiscalizadora. Adicionalmente, se incorporan medidas para alcanzar el principio de equidad a través de la evaluación de puestos de trabajo, elaboración de Planes de Igualdad y conformación de un Comité de Igualdad de Remuneraciones por parte de las empresas.

Si bien el fin que se busca tiene una orientación correcta, el proyecto de ley tiene una serie de medidas que darán más poder al Gobierno de turno y al Estado para influir en las relaciones laborales, las rigidizará y aumentará los costos de contratación y distraerá esfuerzos de las compañías sin que, como veremos a continuación, Chile esté particularmente mal rankeado en disparidad de género a nivel internacional. Además, las diferencias salariales entre hombres y mujeres (incluso las que favorecen

¹ Boletín N°10.576-13, refundido con 12.719-13 y 14.139-34.

a las mujeres) en nuestro país responden más bien a razones basadas en educación, horas trabajadas y otras razones objetivas y que no tienen relación con discriminaciones arbitrarias.

TRES DEFICIENCIAS DE LA INDICACIÓN SUSTITUTIVA

a) Más burocracia e inflexibilidad para las empresas.

Las empresas deberán determinar el valor de los diversos cargos o funciones en base a puntajes, aplicando para estos efectos un método de evaluación analítico que examine diversos factores y subfactores, entre otros, aquellos relativos a la calificación, conocimientos o aptitudes necesarias para el desarrollo de las funciones; responsabilidades dentro de la empresa; condiciones ambientales en las que se realiza el trabajo y el esfuerzo necesario para su ejecución. Para estos efectos se define, en la indicación sustitutiva, el concepto de igual valor como el que corresponde a un conjunto de funciones que se consideran equivalentes a otras conforme a las capacidades, calificaciones o experiencias exigidas, las responsabilidades del cargo, el esfuerzo físico y psíquico y las condiciones en que el trabajo es efectuado, entre otros.

Como puede preverse, muchos de los factores mencionados incluyen consideraciones subjetivas que escapan de una determinación imparcial del valor del trabajo, pudiendo generar diferencias arbitrarias dada la cantidad de factores que se deben analizar. Por otro lado, la determinación de factores no hace más que rigidizar la contratación y la legislación laboral, cercenando autonomía de las partes para la determinación de la remuneración, dado que el postulante deberá sujetarse a la tabla y puntajes establecidos, al tiempo que restringe las facultades de administración del empleador. Por su parte, la determinación de dichos factores que fijarán los salarios será responsabilidad de un reglamento elaborado por el Ministerio del Trabajo y Previsión Social. Es decir, será el gobierno de turno quien definirá qué es lo que corresponde evaluar a la hora de fijar los salarios.

b) Nueva indemnización por diferencias salariales.

Conforme a la indicación del Ejecutivo, el trabajador podrá denunciar el incumplimiento del principio de igualdad de remuneraciones a través del procedimiento regulado al interior de la empresa o podrá acudir directamente a los Tribunales de Justicia o la Dirección del Trabajo.

En caso de que el Tribunal respectivo acoja las denuncias formuladas, deberá ordenar el pago de las diferencias de remuneraciones, así como las medidas destinadas a reparar el incumplimiento del principio de igualdad de remuneraciones denunciado.

c) Nuevas exigencias para las empresas que se alejan de su preocupación principal. Se establece la obligación del empleador de elaborar un Plan de Igualdad de Remuneraciones que deberá incluir las estrategias y medidas a adoptar por parte del empleador, con el objetivo de reducir las brechas de remuneraciones de género, fijando acciones de seguimiento para su debido cumplimiento. El plan podrá tener una duración de hasta tres años y las referidas acciones deberán supervisarse al menos cada seis meses a través de un Comité de Igualdad de Remuneraciones (que tendrá tres representantes del empleador y tres representantes del o los sindicatos más representativos², propiciando que su integración sea en igual número de mujeres y hombres). El incumplimiento de las estrategias y medidas señaladas, así como de las acciones de seguimiento del Plan de Igualdad de Remuneraciones podrán ser denunciados por los trabajadores, circunstancia que será sancionada por la Dirección del Trabajo.

Esta nueva obligación es confusa, dado que según la evaluación de los diversos cargos o funciones en la empresa se impide que exista una brecha salarial. Sin embargo, el plan propuesto pareciera dar por existente que dichas brechas van a existir. Por otro lado, la existencia de un plan rigidiza las estructuras de las empresas que por definición son dinámicas (cargos que se crean, funciones que se añaden) y que deberá estar en constante actualización, distrayendo esfuerzos de las compañías.

Además, resulta cuestionable que se desplace a los sindicatos más pequeños, dado que no tendrán espacio para la integración del Comité, debilitando la posibilidad que existan diversos sindicatos al interior de las empresas.

¿QUÉ TAN MAL LO HACE CHILE? BRECHA DE GÉNERO EN EL MUNDO

Según el Índice *The Global Gender Gap Index 2024 Rankings*³⁴, el cual analiza 146 países, en comparación con el año pasado un mayor número de economías registran aumentos en sus puntajes de paridad de género, lo que contribuye a una reducción de la brecha de género general: en 2024, el 50,1% de las economías de la muestra informan aumentos en sus puntajes, el 6,1% no muestra cambios en sus puntajes y el 43,8% informa cambios negativos en sus puntajes.

² En caso de no existir sindicatos en la empresa, los trabajadores deberán elegir a sus representantes en votación secreta, quienes tendrán fuero desde la constitución del Comité y hasta tres meses después de haber cesado en sus cargos.

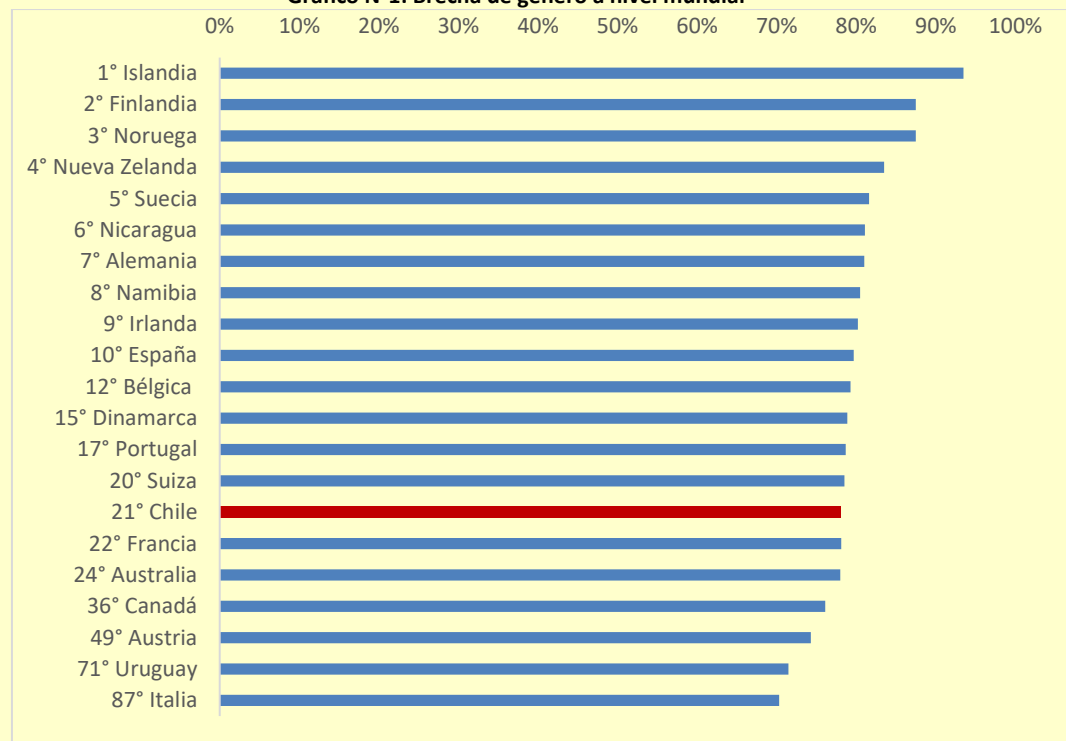
³ Disponible en: https://www3.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2024.pdf

⁴ Mide la brecha de dicha desigualdad de género en la participación en la economía y el mundo laboral cualificado, en política, acceso a la educación y esperanza de vida.

Islandia (1°, 93,5%) ocupa nuevamente el primer puesto y lleva una década y media liderando el índice. Sigue siendo la única economía que ha cerrado más del 90 % de su brecha de género. Junto a Islandia, entre los cinco primeros también se encuentran países con un desempeño destacado desde hace mucho tiempo, como Finlandia (2°, 87,5%, una posición más arriba que en 2023); Noruega (3°, 87,5%, una posición más abajo que el año pasado). Chile, en tanto, se ubica en la posición 21, subiendo seis lugares en comparación con el periodo 2023 y por sobre países como Francia, Austria o Italia (ver Gráfico N°1).

CHILE OCUPA EL LUGAR 21° EN EL MUNDO EN PARIDAD DE GÉNERO

Gráfico N°1: Brecha de género a nivel mundial



Fuente: LyD con datos del World Economic Forum (2024).

En Islandia se desarrolló el Estándar de Igualdad Salarial, que es una herramienta administrativa, diseñada para establecer y mantener la igualdad de género en los salarios dentro de un lugar de trabajo. Este estándar no implica que las personas deban recibir exactamente los mismos salarios por el mismo trabajo o por un trabajo comparable. Lo anterior, por cuanto se reconoce que los empleadores puedan tener en cuenta características individuales al momento de decidir los salarios. Es decir, las decisiones sobre los salarios deben basarse en consideraciones relevantes, tales

como las calificaciones, la experiencia, las responsabilidades o el desempeño laboral de los individuos, lo que no involucra discriminación de género de ningún tipo, directa o indirectamente.

Es decir, la legislación actual en nuestro país no se aleja de dicho modelo, dado que el empleador está obligado a dar cumplimiento al principio de igualdad de remuneraciones entre hombres y mujeres que presten un mismo trabajo, permitiendo establecer diferencias objetivas en las remuneraciones que se funden, entre otras razones, en las capacidades, calificaciones, idoneidad, responsabilidad o productividad.

LAS DIFERENCIAS DE SALARIO EN CHILE SÍ TIENEN EXPLICACIÓN

Los datos de la Encuesta Suplementaria de Ingresos (2023) muestran que el salario promedio se ubica en \$826.535, observándose diferencias salariales entre sectores económicos y por género. El hecho de que ciertos sectores tengan salarios más bajos se explica por la productividad del sector, la especialización de los trabajadores (nivel educacional) y complejidad de las tareas que realizan.

Los datos dan cuenta que los sectores que concentran en su mayoría mujeres son sectores vinculados a comercio y servicios, y es en esos rubros donde los sueldos son más bajos. En cambio, los hombres son más comunes en sectores económicos que pagan mayores salarios como industria y minería. Es por ello que no es de extrañar que existan diferencias entre los salarios promedio de las mujeres (\$692.856) y los hombres (\$847.156), pese a que, por ejemplo, el salario dentro del rubro minero y construcción es más alto para las mujeres.

Analizando qué explica las brechas salariales al interior de un sector económico, aparecen otras variables. Por ejemplo, en el sector comercio existe una importante diferencia en los sueldos entre hombres y mujeres. ¿Qué lo explica? Primero, en dicho sector hay más trabajadores hombres con estudios universitarios que mujeres. Segundo, las mujeres trabajan jornadas más reducidas.

En el caso del sector construcción, que representa el 8,4% del total de empleos de la economía, las mujeres tienen salarios 16% más altos. La explicación radica en el grado de educación y especialización que tienen las mujeres en este sector. Por ejemplo, el 32% de las mujeres ligadas a la construcción tiene estudios universitarios y de postgrado, mientras que solo el 12% de los hombres alcanza ese nivel de educación.

MUJERES GANAN MÁS QUE LOS HOMBRES EN LA MINERÍA, PERO REPRESENTAN SÓLO A 1 DE CADA 5 TRABAJADORES

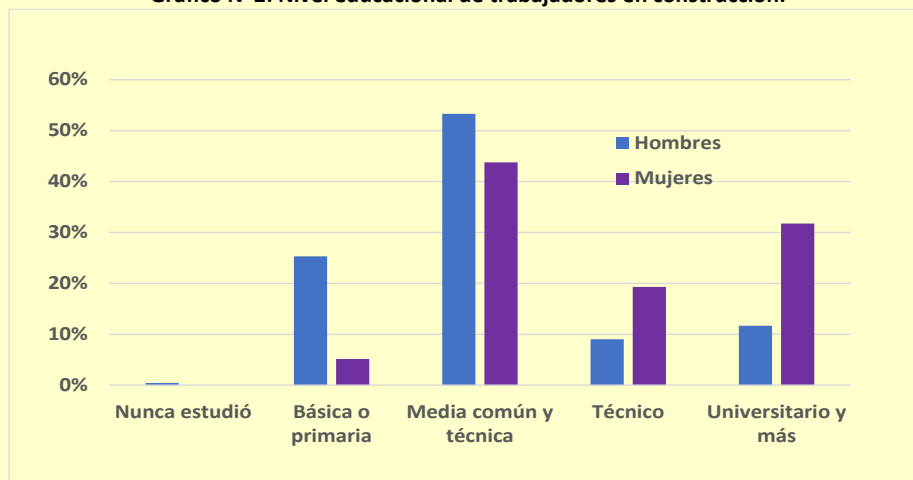
Tabla Nº1: Sectores económicos y salarios promedio por género

Sector	Brecha salarial	Mujer		Hombre	
		Proporción de trabajadores	salario promedio	Proporción de trabajadores	salario promedio
Agricultura, ganadería, silvicultura y	-38%	21%	379.901	79%	617.031
Explotación de minas y canteras	20%	13%	2.033.781	87%	1.689.848
Industrias manufactureras	-41%	38%	525.009	62%	885.481
Suministro de electricidad, gas, vapor	-22%	17%	1.531.131	83%	1.974.426
Suministro de agua	-12%	24%	722.544	76%	822.604
Construcción	16%	7%	831.144	93%	719.513
Comercio al por mayor y al por menor	-36%	50%	501.533	50%	777.946
Transporte y almacenamiento	-2%	16%	750.433	84%	765.306
Actividades de alojamiento y de servi	-20%	67%	507.324	33%	637.379
Información y comunicaciones	-6%	31%	1.372.411	69%	1.466.853
Actividades financieras y de seguros	-30%	55%	1.376.863	45%	1.968.882
Actividades inmobiliarias	-2%	45%	1.126.697	55%	1.155.246
Actividades profesionales, científicas	-20%	45%	1.047.481	55%	1.313.462
Actividades de servicios administrativo	-34%	47%	495.928	53%	748.804
Administración pública y defensa	-18%	57%	1.027.969	43%	1.257.762
Enseñanza	-31%	73%	847.988	27%	1.221.119
Actividades de atención de la salud hum	-38%	76%	902.235	24%	1.452.359
Actividades artísticas, de entretenimiento	-23%	40%	606.658	60%	785.084
Otras actividades de servicios	-26%	57%	457.361	43%	616.335
Actividades de los hogares como empleador	-19%	89%	344.889	11%	425.348
Actividades de organizaciones y órganos	-5%	81%	801.063	19%	843.709
Sin clasificación	-28%	48%	471.087	52%	651.801

Fuente: LyD en base a datos de la Encuesta Suplementaria de Ingresos 2023.

MAYOR NIVEL EDUCACIONAL DE LAS MUJERES EN SECTOR CONSTRUCCIÓN GENERA QUE TENGAN SUELDOS MAYORES A LOS DE LOS HOMBRES

Gráfico Nº2: Nivel educacional de trabajadores en construcción.



Fuente: LyD en base a datos de la Encuesta Suplementaria de Ingresos 2023.

COMENTARIOS FINALES

Nuestro país ya cuenta con una regulación en el Código del Trabajo sobre igualdad de remuneraciones. En este sentido, el empleador está obligado a 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 y para estos efectos existe un procedimiento especial de reclamación.

Los datos dan cuenta que las diferencias salariales, incluso las que favorecen a las mujeres, en términos generales se explican por razones objetivas y relacionadas con la productividad de los trabajadores.

Es por ello que el desafío, más que sobre regular las relaciones laborales es incentivar la participación de las mujeres en el mercado laboral, pero también fomentarla en aquellos sectores de la economía que pagan mejores salarios. Con una tasa de participación femenina que se encuentra 19 puntos porcentuales por debajo de la de hombres (53% vs 72%) y que respecto de la OCDE es 14 puntos porcentuales más baja⁵, el proyecto de ley yerra en dónde se deben poner los énfasis.

⁵ En 2023, la tasa de participación femenina de los países miembros de la OCDE alcanzó el 66,6%.