

Si se considera a todos los trabajadores, incluyendo informales, la brecha sube a 26%:

A UN AÑO DE SU PROMULGACIÓN, LA LEY DE IGUALDAD SALARIAL TIENE NULO EFECTO

La brecha de sueldos se ha mantenido en 13%. Durante este año se han registrado sólo cinco denuncias, y en todos los casos los fallos han favorecido al empleador.

Hace algo más de un año finalizó un debate que encendió intensas pasiones y se promulgó la ley que prometía terminar con las discriminaciones salariales entre hombres y mujeres que desempeñaran el mismo cargo. Festearon aquellos que se la jugaron por equilibrar los sueldos y se lamentaron los que vieron en esta iniciativa el principio de una avalancha de denuncias, despidos masivos y otros males.

Llegó el tiempo del primer balance, y todas las cifras muestran que la ley tuvo un efecto igual a cero. Las estadísticas sobre salarios de la Superintendencia de Pensiones muestran que la diferencia entre salarios masculinos y femeninos era de 13% en 2002, de 13% cuando se promulgó la ley, y de 13% en la actualidad.

Esta brecha es la más conservadora de todas, puesto que da cuenta sólo de aquellos chilenos que se desempeñan en el mercado formal y que es donde la Dirección del Trabajo podría haber vigilado de cerca que la ley se cumpliera.

Si se toman las cifras del INE para todos los trabajadores -incluyendo asalariados, informales, cuenta propia, etc.-, la brecha se amplía a 26%, muy por encima del promedio de la Unión Europea, que es de 17% (ver infografía).

Las brechas se presentan en todos los segmentos sociales, pero es mucho mayor en los altos cargos: en la categoría gerentes, administrativos y directivos, por ejemplo, la diferencia salarial alcanza un 46,6%.

¿Qué pasó, entonces, que la ley no logró alterar las diferencias? Según los expertos consultados, la iniciativa tuvo un efecto testimonial importante y valioso, pero una redacción que la hizo prácticamente inaplicable. De hecho, el texto establece que los empleadores pueden pagar sueldos desiguales para el mismo cargo, según criterios tan amplios como idoneidad y talento. Todos ellos, elementos difíciles de objetivizar.

Además, determinó que la titularidad a la hora de denunciar una supuesta discriminación recaería exclusivamente en el empleado afectado, pero excluyó como sujeto denunciante al sindicato. Con ello, las denuncias reales ante la Dirección del Trabajo se tornaron casi nulas.

La Dirección del Trabajo ha recibido sólo dos denuncias, y en ambos casos falló a favor de la empresa. En el sector público, en tanto, hay sólo tres reclamos ante la Contraloría, y en los tres resultó favorecido el Estado empleador.

Los cinco casos descritos fueron proporcionados por el Servicio Nacional de la Mujer, puesto que en la Dirección del Trabajo este tipo de denuncias se diluyen dentro de la categoría "otros".

Para la ministra del Sernam, Carolina Schmidt, la ley de discriminación salarial fue una importante señal para el país, pero claramente no fue suficiente para solucionar este problema, en el que influyen otros factores, como la baja posibilidad de acceso a cargos de mayor responsabilidad y la sensación de que el salario de la mujer es un ingreso adicional al hogar.

En la misma línea, el abogado laboralista Héctor Humeres cree que esta ley está hecha en base a un afán valioso, pero que en la práctica "no es más que una hermosa declaración de principios que no apunta al problema de fondo, que es la maternidad y el costo de beneficios como el pre y el post natal".

A su juicio, mientras se les siga traspasando a los empleadores el costo total de un bien jurídico que debería costear toda la sociedad (la maternidad), las discriminaciones difícilmente van a ceder, por mucho que se legisle en esa dirección.

LO QUE SE DIJO EL 2009

Es increíble que en el siglo XXI tengamos que hacer una declaración tan explícita de un principio tan sencillo".

Michelle Bachelet ex presidenta

Habrá un mayor esfuerzo por eventuales denuncias por discriminación salarial y tutela de derechos fundamentales".

Andrés Concha Presidente Sofofa

Si la interpretación es poco coherente, esto va a atentar contra la fuente laboral de las mujeres".

Carlos Eugenio Jorquiera Presidente de la CNC

Unión Europea exige informes periódicos a las empresas

Una de las medidas más potentes que están adoptando los países que componen la Unión Europea para enfrentar este tema es exigir a las empresas informes periódicos

División Difusión y Comunicaciones

con el detalle de las diferencias salariales entre hombres y mujeres que desempeñan el mismo cargo.

Esta posibilidad todavía está lejos de poder implementarse en Chile, toda vez que la mayoría de las empresas locales ni siquiera cuentan con mapas muy acabados de definición de cargos.

La diputada DC, Carolina Goic, asume que la ley sirvió para visibilizar un problema importante, pero que ahora hace falta una segunda etapa para hacerla efectiva: elaborar un mecanismo de denuncias que dote de titularidad a los sindicatos en esta materia, situación que ya se está discutiendo en la Comisión de Trabajo de la Cámara

Pablo Obregón Castro

Octubre 2010