

Los efectos de las leyes de igualdad salarial en las primas salariales de las empresas: evidencia para Chile

Gabriel Cruz y Tomás Rau

Breve Introducción:

Este estudio analiza la Ley 20.348 que resguarda el Derecho a la Igualdad en las Remuneraciones entre hombres y mujeres en Chile y sus efectos sobre las primas salariales de las empresas (compensación adicional sobre mercado). Muchos países han experimentado un estancamiento en la reducción de la brecha salarial de género a pesar de los avances educativos y laborales de las mujeres.

El estudio se enfoca en las primas específicas de las empresas por sexo como explicación para esta brecha salarial y su evolución a lo largo del tiempo.

Metodología utilizada:

Se utiliza un enfoque de regresión de modelos de salarios AKM y se examina el efecto de la ley chilena mediante un análisis de diferencias en diferencias (DID) que compara los resultados antes y después de la implementación de la ley.

Contexto y resumen de resultados:

Contexto:

Chile tiene una de las tasas más bajas de participación laboral femenina en comparación con los países de la OCDE y América Latina, con solo un 48% en 2012. Las mujeres a menudo enfrentan segregación de género en el mercado laboral, lo que conduce a empleos de menor calidad y una brecha salarial de género del 18% al 23%. A pesar de los esfuerzos previos para reducir la brecha, el progreso se ha estancado. En 2009 se promulgó la ley 20.348 para promover la igualdad de remuneraciones entre hombres y mujeres que presten un mismo trabajo, que requiere que las empresas con 10 o más empleados establezcan un procedimiento de reclamación y que divulguen descripciones de puestos de trabajo y las competencias requeridas en el caso de las empresas de 200 o más trabajadores. Se imponen sanciones monetarias a las empresas que violen la ley, que van desde 9 a 40 UTM.

Resultados clave

Los resultados muestran que las políticas de pago de las empresas contribuyen aproximadamente al 39% de la brecha salarial de género, y que la ley ayuda a reducir esta brecha en solo un 1.5% en las empresas afectas. Se argumenta que el efecto de la ley es limitado debido a la contribución predominante de los efectos de clasificación u ordenamiento (diferencias salariales entre empresas) en lugar de los efectos de poder de negociación (diferencias salariales dentro de la empresa).

El estudio contribuye a la literatura existente al proporcionar un análisis de las políticas de pago de las empresas (primas salariales) y los efectos de la ley de igualdad salarial en dichas políticas, utilizando datos de empleador-empleado de Chile. También se relaciona con la literatura sobre el papel de las empresas en la determinación de la brecha salarial de género y los efectos de las leyes de igualdad salarial y transparencia en la desigualdad salarial.

¹Este policy brief fue escrito en base al paper: The effects of equal pay laws on firm pay premiums: Evidence from Chile. 2022. Cruz, Gabriel y Tomás Rau. Labour Economics, Volume 75: 102135.

Sobre los datos utilizados

La principal fuente de información es una muestra del 30% de los datos del Seguro de Cesantía que son datos emparejados de empleadores y empleados. Nuestros datos consideran únicamente a trabajadores formales del sector privado, que representan casi el 70% de la fuerza laboral. Tenemos acceso a información sobre características individuales como edad, educación, género, estado civil, región, tiempo de afiliación al seguro y remuneraciones mensuales imponibles. El registro no incluye las horas trabajadas, pero la incidencia del trabajo a tiempo parcial en el sector formal en Chile es solo del 4%, por lo que los efectos del trabajo a tiempo parcial en nuestro análisis son muy limitados. Además, el registro incluye información sobre solicitudes de retiros de la cuenta de seguro de desempleo, como el número de retiros permitidos, la fecha y el motivo de la solicitud, la fecha y el motivo de la terminación del contrato, y el empleador anterior del individuo. Nuestra muestra abarca desde noviembre de 2005 hasta octubre de 2013 y es representativa del 80% de los trabajadores asalariados privados.

Resultados:

- El estudio examina los determinantes específicos de las empresas en la brecha salarial de género utilizando datos de empleadores y empleados en Chile.
- Se utilizan modelos de efectos fijos de alta dimensionalidad (modelos AKM) y metodologías recientes para descomponer la contribución de las empresas a la brecha salarial en dos canales: poder de negociación (dentro de la empresa) y efecto de clasificación u ordenamiento (entre empresas).
- Se evalúan los efectos de la ley 20.348 (EPL por su acrónimo en Inglés) en las primas salariales que pagan las empresas a hombres y mujeres, utilizando el marco CCK.
- Las empresas en su conjunto explican el 39% de la brecha salarial de género, con los efectos de clasificación (entre empresas) representando la mayor parte.
- La EPL tiene un impacto limitado en la brecha salarial, ya que se enfoca principalmente en el canal de poder de negociación (diferencias dentro de la empresa), pero algunas empresas grandes experimentan reducciones significativas.
- Se utiliza un enfoque de diferencias en diferencias (DID) para evaluar el efecto de la EPL en la contribución de las empresas a la brecha salarial, encontrando una reducción del 1.5% en las empresas tratadas.
- Las empresas más grandes reaccionan más a la legislación, con reducciones de hasta el 2.5% en su contribución a la brecha salarial.
- No se encontraron efectos en los patrones de clasificación de las empresas.

Recomendaciones:

Fortalecer la aplicación de las leyes de igualdad salarial: Mejorar la aplicación de las leyes y regulaciones existentes de igualdad salarial para asegurar que los empleadores cumplan con el principio de igualdad de remuneración entre hombres y mujeres que desempeñan el mismo trabajo. Esto incluye reducir los costos de denunciar para los empleados potenciales incumplimientos de la ley e imponer multas y sanciones a las empresas que violen estas leyes, especialmente a las empresas más grandes donde el canal de poder de negociación tiene un mayor impacto en la brecha salarial de género.

Promover la transparencia salarial: Fomentar que las empresas, especialmente aquellas con 200 o más trabajadores, implementen medidas de transparencia salarial. Esto puede implicar la divulgación de rangos salariales y descripciones de puestos para diferentes posiciones dentro de la empresa, permitiendo a los empleados comprender mejor su propia remuneración en relación con otros y ayudando a identificar y abordar cualquier disparidad salarial basada en el género.

Brindar apoyo a iniciativas de igualdad de género: Destinar recursos y apoyo a iniciativas que promuevan la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres en el lugar de trabajo e incentivar su incorporación en campos de altas remuneraciones como la ciencia, tecnología e Ingeniería. Esto puede incluir programas de capacitación, mentoría y oportunidades de establecer redes profesionales para las mujeres, así como campañas de concientización para desafiar los estereotipos y sesgos de género que contribuyen a la brecha salarial de género.

Fomentar la diversidad e inclusión en el lugar de trabajo: Alentar a las empresas a adoptar políticas y prácticas que promuevan la diversidad y la inclusión en su fuerza laboral. Esto implica crear un entorno laboral inclusivo donde las mujeres tengan igualdad de oportunidades para el avance profesional, ocupar cargos de liderazgo y participar en los procesos de toma de decisiones.

Monitorear y evaluar el progreso: Establecer mecanismos para monitorear y evaluar la efectividad de las políticas destinadas a reducir la brecha salarial de género. Recopilar y analizar regularmente datos sobre las disparidades salariales, la representación de las mujeres en diferentes sectores y posiciones, y el impacto de las intervenciones políticas. Esto ayudará a identificar áreas que requieren mayor atención y ajuste para lograr un progreso significativo en la reducción de la brecha salarial de género.

Tomás Rau Binder es profesor titular y director del Instituto de Economía de la Pontificia Universidad Católica y director alterno del Núcleo Milenio MOVI.

Para más información, por favor contactar a **Francisca Rodríguez Friedli**, directora ejecutiva MOVI, al correo frodrig1@uc.cl