



DESCOMPOSICIÓN DE LA BRECHA SALARIAL DE GÉNERO EN CHILE

DICIEMBRE 2024

SERIE
INFORME
ECONÓMICO
321

AUTORES: NICOLÁS DURÁN
INGRID JONES

ISSN 0717-1536

AUTORES: **INGRID JONES**

Ingeniero comercial de la Universidad de Valparaíso con un MA in Economics de la Memorial University of Newfoundland en Canadá.

En agosto de 2021 se integró a Libertad y Desarrollo como Economista.

NICOLÁS DURÁN

Ingeniero Comercial con mención en Economía de la Universidad de Chile.

En agosto de 2024 se integró a Libertad y Desarrollo como Economista.

CONTENIDO

RESUMEN EJECUTIVO	4
1. INTRODUCCIÓN	5
2. DIFERENCIAS SALARIALES POR FORMALIZACIÓN DEL EMPLEO	7
3. ALGUNAS ESTIMACIONES DE BRECHA DE GÉNERO	12
4. ESTIMACIÓN DE BRECHA SALARIAL PARA CHILE CON DATOS DE 2023	14
5. REFLEXIONES FINALES E IMPLICANCIAS	20
6. REFERENCIAS	23

RESUMEN EJECUTIVO

La evidencia internacional muestra que las brechas salariales entre hombres y mujeres han disminuido en las últimas décadas. De acuerdo a la última Encuesta Suplementaria de Ingresos del año 2023, la mediana salarial de las mujeres (lo que gana la mitad de las mujeres) es 16,7% menor que la de hombres, mientras que comparando los salarios promedio, esta diferencia es de 23,3%.

Sin embargo, estas cifras no distinguen por el número de horas trabajadas ni controlan por otras características que permitan comparar individuos similares y aplicar una metodología que explique las causas de esas diferencias.

Los resultados de la estimación presentada en este documento muestran que cuando se estima la brecha salarial para hombres y mujeres que tienen características similares, es decir, la misma edad, los mismos años de escolaridad, la misma experiencia laboral, la misma condición migratoria, viven ambos en una zona urbana (o rural), viven en la misma región, se desempeñan en la misma rama económica y poseen el mismo oficio,

entonces la brecha salarial promedio se reduce drásticamente a un 1,7%.

Es decir, no existen notorias diferencias salariales entre hombres y mujeres, pues cuando la brecha se mide correctamente, su magnitud es mínima. Además, aunque la magnitud de esta obedece mayoritariamente al componente no observable, no es posible concluir que se deba a discriminación laboral en contra de las mujeres, sino que a un conjunto de variables que no se pueden cuantificar independientemente, como el poder de negociación, la reputación del trabajador, la motivación, la habilidad, la proactividad, entre otras, las que podrían incluir prácticas discriminatorias.

En ese sentido, este trabajo es un aporte a un diagnóstico más preciso sobre las diferencias salariales entre hombres y mujeres. En base a un análisis correcto es posible elaborar políticas públicas efectivas. En cambio, si la discusión legislativa se basa en comparaciones simples, se obtiene un diagnóstico errado y el diseño de la política pública puede generar los efectos contrarios a los que se pretende impulsar.

1. INTRODUCCIÓN

La brecha de género corresponde a la diferencia salarial entre mujeres y hombres, la que se mide como un porcentaje que indica qué tan distintos son los salarios y la magnitud de esa diferencia. La evidencia internacional muestra que las brechas de ingreso han disminuido en las últimas décadas. De acuerdo a la OCDE, en 2022 la brecha de género promedio de la OCDE fue de 11,4%, cifra menor al registro de 1997 cuando se ubicó en torno a 19%¹. Según esta medición, Chile se ubicó en 15,4% en 2022. Los países de la Unión Europea², por su parte, reportan una brecha de 12,7% ese mismo año.

Ninguna de estas mediciones ajusta por variables observables, que son características tales como la edad, los años de escolaridad, la experiencia labo-

ral, el sector económico, el oficio, y otras características que tienen incidencia en las remuneraciones y, por lo tanto, inciden en la magnitud de la brecha entre hombres y mujeres. Por ejemplo, la OCDE utiliza la mediana salarial de trabajadores, ajustando solo por el número de horas trabajadas (considera solo quienes tienen jornada laboral completa).

Para medir adecuadamente la brecha salarial se deben comparar individuos con similares características, pues de esta forma es posible determinar si las diferencias se explican por aspectos cuestionables como discriminaciones arbitrarias que la política pública debe eliminar y desincentivar, o responden a factores observables (como los arriba mencionados) o no observables (mo-

1. Ver OECD. (2023). Reporting gender pay gaps in OECD countries: guidance for pay transparency implementation, monitoring and reform, gender equality at work. OECD Publishing, Paris. Disponible en: <https://doi.org/10.1787/ea13aa68-en>

2. Ver European Commission. (s.f.). Gender pay gap in the EU remains at 13% on equal pay day. Disponible en: https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/en/statement_23_5692

tivación, proactividad) que sí justifican legítimas diferencias en los salarios.

Por esta razón, este documento entrega una estimación de la brecha salarial aplicando la metodología de descomposición de Ñopo (2008), que compara a individuos con similares características. La relevancia de

tener este tipo de estimaciones es que genera un diagnóstico más preciso que permite diseñar soluciones que se ajusten a la realidad del mercado laboral chileno y no soluciones basadas en análisis simplistas como, por ejemplo, el proyecto de ley de Equidad Salarial (Boletín 12719-13) que actualmente se tramita en el Congreso.

2. DIFERENCIAS SALARIALES POR FORMALIZACIÓN DEL EMPLEO

De acuerdo a los datos de la última Encuesta Suplementaria de Ingresos (ESI) que muestra datos de 2023, la mediana de salarios se ubica en \$ 582.559, monto que es más alto en hombres (\$ 602.647) que en mujeres (\$ 502.205). Es decir, el salario mediano en mujeres es 16,7% inferior al de los hombres. La Tabla 1 muestra la evolución de esta medida para todos los ocupados, distinguiendo por empleo formal e informal, hombres y mujeres.

Los datos muestran que la mediana salarial registró un

incremento anual de 1,2% entre los años 2017 y 2023, siendo el crecimiento más alto en mujeres (2,1%) que en hombres (0,8%). Cuando se desagrega entre empleo formal e informal, se observa que la mediana de los empleos formales ha crecido más que la de los informales (2,0% vs. 1,6%). Sin embargo, la principal diferencia radica en el monto, dando cuenta que el salario informal tiene una mediana muy por debajo que la del empleo formal. Así, mientras este último muestra una mediana promedio de \$ 643.736, la informal es de \$ 303.743, un 50% más baja.

Tabla 1. Evolución mediana salarial 2017-2023 total y por formalización del empleo

Año	Total ocupados			Sector formal			Sector informal		
	Total	Hombre	Mujer	Total	Hombre	Mujer	Total	Hombre	Mujer
2017	543.214	574.200	444.275	615.175	679.527	543.622	273.411	366.945	203.683
2018	530.693	562.535	464.357	636.832	663.367	557.228	271.980	372.825	199.010
2019	518.757	581.758	456.532	646.329	652.123	560.826	284.385	387.797	194.049
2020	527.260	565.675	502.153	628.517	631.962	565.665	313.845	377.110	189.589
2021	549.732	600.537	486.795	638.994	693.765	597.522	358.513	390.182	241.260
2022	540.708	616.407	489.197	645.488	702.920	580.940	322.744	410.938	216.283
2023	582.559	602.647	502.205	694.819	743.265	602.647	301.324	400.000	228.298
<i>Mediana promedio</i>	<i>541.846</i>	<i>586.251</i>	<i>477.931</i>	<i>643.736</i>	<i>680.990</i>	<i>572.636</i>	<i>303.743</i>	<i>386.542</i>	<i>210.310</i>
<i>Crecimiento anual promedio</i>	<i>1,2%</i>	<i>0,8%</i>	<i>2,1%</i>	<i>2,0%</i>	<i>1,5%</i>	<i>1,7%</i>	<i>1,6%</i>	<i>1,4%</i>	<i>1,9%</i>

Notas: Montos en pesos de 2023, inflactados por variación del IPC de cada año.

Fuente: Elaboración en base a la ESI de cada año.

Tabla 2. Evolución salario promedio 2017-2023 total y por formalización del empleo

Año	Total ocupados			Sector formal			Sector informal		
	Total	Hombre	Mujer	Total	Hombre	Mujer	Total	Hombre	Mujer
2017	789.746	902.956	634.814	946.266	1.055.171	787.046	370.326	450.364	278.120
2018	804.531	908.812	662.571	964.378	1.070.402	814.009	371.277	441.475	285.623
2019	802.751	911.089	655.433	962.208	1.075.429	802.410	365.481	432.706	282.856
2020	797.336	869.087	692.126	924.457	999.304	814.364	407.604	467.797	320.185
2021	817.979	899.660	704.043	956.086	1.036.078	840.859	438.430	505.210	353.088
2022	815.200	914.885	681.350	959.077	1.062.938	815.619	398.489	465.228	315.870
2023	826.535	919.574	704.954	980.073	1.072.068	854.250	389.417	450.578	319.126
<i>Promedio</i>	<i>807.725</i>	<i>903.723</i>	<i>676.470</i>	<i>956.078</i>	<i>1.053.056</i>	<i>818.365</i>	<i>391.575</i>	<i>459.051</i>	<i>307.838</i>
<i>Crecimiento anual promedio</i>	<i>0,8%</i>	<i>0,3%</i>	<i>1,8%</i>	<i>0,6%</i>	<i>0,3%</i>	<i>1,4%</i>	<i>0,8%</i>	<i>0,0%</i>	<i>2,3%</i>

Notas: Montos en pesos de 2023, inflactados por variación del IPC de cada año.

Fuente: Elaboración en base a la ESI de cada año.

Los hombres del sector informal tienen una mediana 40% por debajo de la de uno que se desempeña en el sector formal, mientras que las mujeres del sector informal reciben un salario que es 60% más bajo.

Por otro lado, el salario promedio en 2023 fue de \$ 826.535, ubicándose en \$ 919.574 en hombres y en \$ 709.954 en mujeres, una diferencia de 23,3%. Así, en el periodo analizado, esta medida salarial mostró un incremento de 0,8%, donde el salario de las mujeres registró un aumento muy superior que el de los hombres. Analizando por formalización del empleo, tanto los salarios del sector formal e informal mostraron crecimientos inferiores al 1%, aunque en ambos las mujeres registraron aumentos muy por sobre este valor, tal como se observa en la Tabla 2.

Aun cuando los salarios promedio son por definición más altos que cuando se usa la mediana, la magnitud de las diferencias entre trabajadores informales y formales son similares. Así, el salario promedio informal equivale

al 50% del salario promedio total, mientras que la diferencia respecto del sector formal de hombres y mujeres es del 60%.

Ajuste por horas trabajadas

Las cifras recién analizadas no distinguen por la cantidad de horas trabajadas, que es el ajuste mínimo que se requiere para poder corregir los montos por las distorsiones que se generan por jornadas de trabajo distintas y tal como lo hace la OCDE en sus estimaciones. Además, las mujeres están sobrerrepresentadas en trabajos de jornadas parciales y los hombres sobrerrepresentados en trabajos con jornadas extensas (OECD, 2023).

Si se considera un equivalente a una jornada laboral completa, es decir, a quienes trabajan al menos 40 horas (89% de los trabajadores), la diferencia de salario entre hombres y mujeres disminuye. Así, en 2023, si se usa la mediana, la brecha es 12,3%³ (es decir, la brecha cae 4,4

3. De acuerdo a datos de la OCDE, en 2022 la brecha de la mediana salarial se ubicó en 15,3% en el caso de Chile, cifra superior en 4 puntos porcentuales al promedio de la OCDE.

Tabla 3. Evolución mediana salarial de quienes trabajan al menos 40 horas

Año	Total ocupados			Sector formal			Sector informal		
	Total	Hombre	Mujer	Total	Hombre	Mujer	Total	Hombre	Mujer
2017	543.622	601.504	475.669	631.960	679.527	546.822	312.313	391.071	190.104
2018	532.609	597.030	504.159	663.367	665.761	585.870	318.416	398.020	186.413
2019	543.336	586.910	517.062	646.829	652.123	582.146	323.165	387.797	194.049
2020	564.922	578.236	502.814	628.517	648.393	602.583	315.981	377.572	188.555
2021	585.571	600.537	524.584	660.591	711.051	603.478	360.322	408.365	241.260
2022	573.150	639.267	532.722	648.850	703.410	613.214	326.132	426.178	217.337
2023	600.000	622.359	545.929	700.000	750.000	637.802	347.410	400.000	238.224
<i>Mediana promedio</i>	<i>563.316</i>	<i>603.692</i>	<i>514.706</i>	<i>654.302</i>	<i>687.181</i>	<i>595.988</i>	<i>329.106</i>	<i>398.429</i>	<i>207.992</i>
<i>Crecimiento anual promedio</i>	<i>1,7%</i>	<i>0,6%</i>	<i>2,3%</i>	<i>1,7%</i>	<i>1,7%</i>	<i>2,6%</i>	<i>1,8%</i>	<i>0,4%</i>	<i>3,8%</i>

Notas: Montos en pesos de 2023, inflactados por variación del IPC de cada año.

Fuente: Elaboración en base a la ESI de cada año.

Tabla 4. Evolución salario promedio de quienes trabajan al menos 40 horas

Año	Total ocupados			Sector formal			Sector informal		
	Total	Hombre	Mujer	Total	Hombre	Mujer	Total	Hombre	Mujer
2017	826.413	924.894	674.524	970.892	1.066.194	817.889	387.471	467.013	278.654
2018	847.830	939.272	708.681	996.014	1.091.109	849.197	383.952	452.499	284.239
2019	841.274	935.693	698.036	990.144	1.091.559	834.823	378.393	443.454	282.557
2020	826.657	889.040	726.921	948.681	1.011.091	848.764	419.482	480.826	321.867
2021	842.860	909.279	741.624	982.862	1.047.747	881.408	425.470	479.370	349.279
2022	851.432	933.353	729.784	986.493	1.072.455	857.451	416.940	477.510	330.069
2023	862.485	941.880	748.820	1.008.140	1.087.923	890.725	402.215	457.850	329.154
<i>Promedio</i>	<i>842.707</i>	<i>924.773</i>	<i>718.342</i>	<i>983.318</i>	<i>1.066.868</i>	<i>854.322</i>	<i>401.989</i>	<i>465.503</i>	<i>310.831</i>
<i>Crecimiento anual promedio</i>	<i>0,7%</i>	<i>0,3%</i>	<i>1,8%</i>	<i>0,6%</i>	<i>0,3%</i>	<i>1,4%</i>	<i>0,6%</i>	<i>-0,3%</i>	<i>2,8%</i>

Notas: Montos en pesos de 2023, inflactados por variación del IPC de cada año.

Fuente: Elaboración en base a la ESI de cada año.

puntos porcentuales) y si se usa el salario promedio, la diferencia es 20,5% (versus 23,3%). Por otro lado, tanto la brecha medida como la mediana o como el promedio de salarios es menor que la reportada en el año 2017 (9

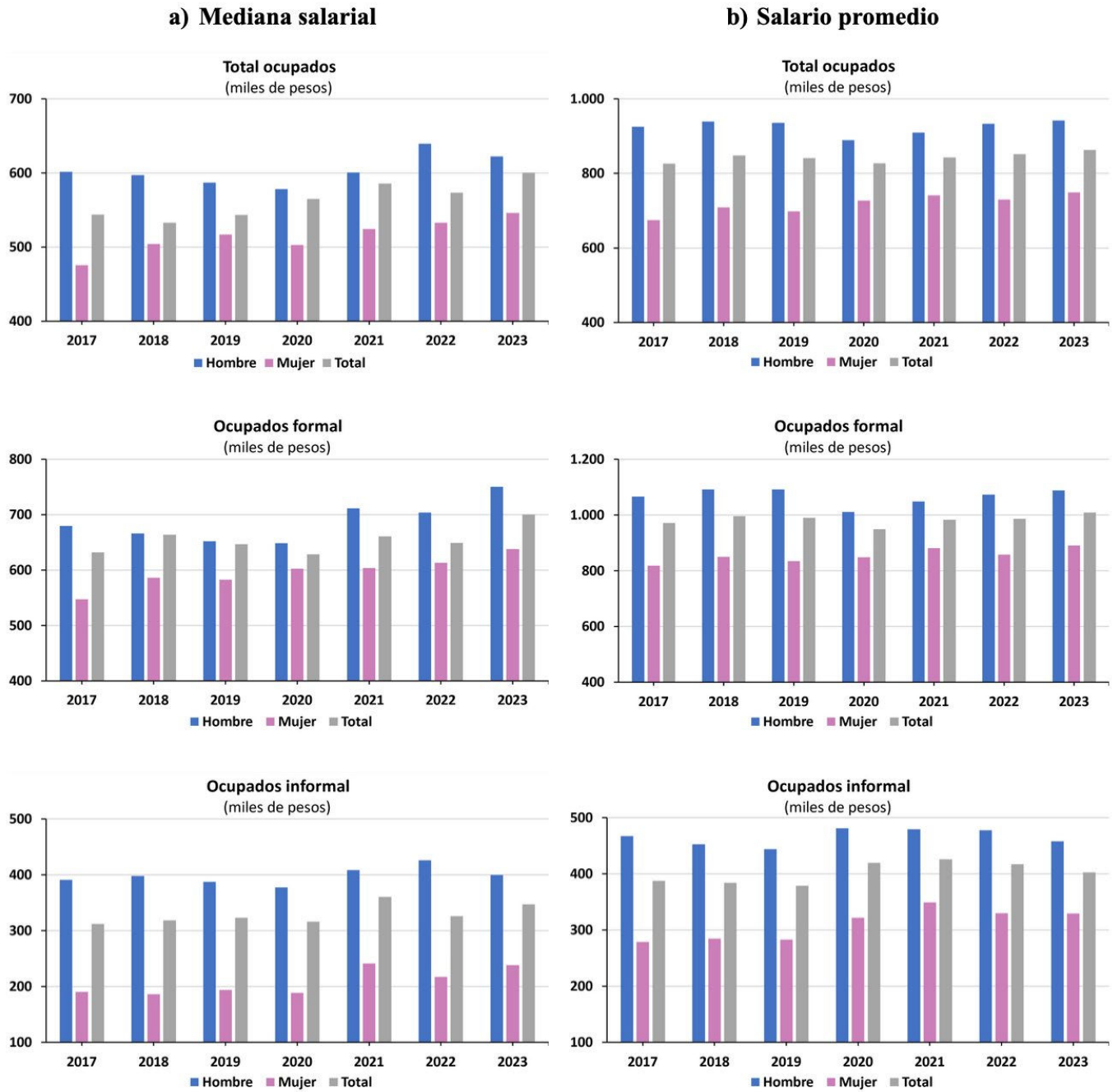
puntos porcentuales y 7 puntos porcentuales, respectivamente), lo que significa que la brecha entre hombres y mujeres que trabajan una jornada completa ha ido disminuyendo en los últimos años.

Más en detalle, la Tabla 3 muestra que la mediana salarial de los ocupados que trabajan al menos 40 horas registró una tasa anual promedio de crecimiento de 1,7%, registrando un mayor crecimiento en mujeres que en hombres (2,3% vs. 0,6%). Por otro lado, mientras la mediana salarial de los hombres del sector informal equivale al 60% de los formales, las mujeres informales alcanzan una mediana que es cerca de un 70% más baja que la de las formales.

Estas relaciones en función de la formalidad del empleo son similares cuando se comparan salarios promedios. Sin embargo, el crecimiento anual de este es más bajo que el de la mediana, ubicándose en 0,7% anual, como se observa en la Tabla 4.

El hecho de que la mediana salarial crezca a una tasa más alta que el salario promedio, significa que los salarios más bajos de la economía, aquellos vinculados con mano de obra menos especializada, aumentaron por sobre el incremento que registraron los salarios más altos. Esto se debe, entre otros factores, a la Ley N° 21.578 que aumentó el salario mínimo a \$ 500.000 de manera gradual a partir del año 2023. Asimismo, el mayor crecimiento en mujeres se explica por este mismo factor, pues el 55% de quienes trabajan 40 horas y reciben salario mínimo son mujeres. Esto, además, tiene como segundo efecto aumentar el resto de las remuneraciones, especialmente las de trabajadores que ganan montos no muy superiores al mínimo (ver figura a continuación).

Figura 1. Evolución del salario mediano y promedio de quienes trabajan al menos 40 horas, periodo 2017-2023, pesos de 2023



Notas: Montos en pesos de 2023, inflactados por variación del IPC de cada año.
Fuente: Elaboración en base a la ESI de cada año.

3. ALGUNAS ESTIMACIONES DE BRECHA DE GÉNERO

El análisis de la sección anterior muestra la necesidad de realizar una comparación correcta entre los salarios de hombres y mujeres. Para ello se debe considerar personas que tengan una jornada laboral completa, así como también incorporar otras variables que permitan hacer una comparación entre personas realmente comparables.

No es correcto hablar de una brecha salarial entre hombres y mujeres sin controlar por variables que tienen incidencia en las remuneraciones que se perciben, o no considerar el sector económico al que pertenece el trabajador. De lo contrario, los resultados no serán correctos y las conclusiones estarán equivocadas.

Por ejemplo, la literatura muestra que las mujeres tienden a estar sobrerrepresentadas en áreas o sectores que pagan menos, vinculados a servicios, y subrepresenta-

das en sectores productivos que pagan más, como en ingeniería (*Eurofound and European Commission Joint Research Centre, 2021*), lo que se conoce como segregación horizontal. En este sentido, el estudio del United States Census Bureau (2024) concluyó que el tipo de ocupación y la industria donde se desempeñan explican el 32,4% de la brecha de género entre quienes cursaron el grado de licenciatura en una universidad de alta reputación. Para este mismo grupo, la investigación estimó que el 24,6% de la brecha se explica por el área de estudio (carrera o especialidad)⁴. Es decir, del 28,4% de la brecha entre hombres y mujeres, 7 puntos porcentuales son explicados por el área de estudio, 9,2 puntos porcentuales por la ocupación y la industria, 3,2 puntos porcentuales por las horas trabajadas y finalmente, 9 puntos porcentuales corresponden a “factores no explicados” referidos a elementos no atribuibles a los facto-

4. En inglés, el mayor.

res recién mencionados. Otros como Livanos y Nunez (2012), muestran que incluso ante la existencia de discriminación⁵, esta es menor en estudiantes con grado académico que en personas que no alcanzan a este nivel.

También existe evidencia que da cuenta que dentro de una misma ocupación, hombres y mujeres alcanzan distintos niveles (i.e. jefes vs. subordinados), lo que se refleja en las diferencias salariales (OECD, 2022), lo que se conoce como segregación vertical. Así como también las mujeres están subrepresentadas en posiciones de liderazgo o de alto perfil ejecutivo dentro de las organizaciones, i.e., CFO, CEO (OECD, 2021).

Para el caso chileno, también hay estudios relevantes con metodologías de estimación distintas. Fuentes, Montenegro y Palma (2005) determinaron que la brecha salarial de género no explicada disminuyó de 58,5% a 27,5% entre 1990 y 2003, aunque advierten que la corrección por sesgo de selección altera sustancialmente sus estimaciones. En 2018, Fuentes y Vergara (2018) estimaron que la brecha no explicada disminuyó de 38% en 1990 a 18,5% en 2006, manteniéndose estable posteriormente en torno a 20%. En 2020, Troncoso, De Grange y Rodríguez (2020) estimaron que de la brecha salarial de género en Santiago está entre 0 y 9%. Sin embargo, cuando descomponen la brecha, los autores encuentran que entre un 6 y un 17% de esta es atribuible a diferencias no explicadas por factores observables.

Finalmente, Cruz y Rau (2022), en base a datos del seguro de cesantía, midieron la contribución de las empresas a la brecha salarial de género en dos aspectos: el

poder de negociación y el efecto de clasificación⁶. Los resultados mostraron que el 39% de la brecha salarial de género (estimada en 25% para el periodo 2005-2013) se debe a las políticas de pago de las empresas, ajustada por nivel de educación y habilidad de los trabajadores. Más en detalle, el “poder de negociación” (medido como la diferencia entre hombres y mujeres con igual educación, habilidad y en las mismas empresas) explica solo el 7% de la brecha, mientras que el 32% restante es explicado por la sobrerrepresentación de mujeres en empresas que pagan menores salarios, con la consecuente subrepresentación de trabajadoras en empresas que pagan salarios elevados.

Es decir, las diferencias salariales son resultado de factores que son observables y otros que no. Los observables son aquellos vinculadas a las características de los individuos y vinculadas al mercado laboral, como nivel educacional, edad, experiencia laboral, sector económico y las horas trabajadas. Los no observables, corresponden a la parte no explicada, después de ajustar por estas características observables. Dentro de este grupo se encuentran factores que son atribuibles a poder de negociación, discriminación o subjetividad, como la iniciativa o motivación personal y hasta proactividad, así como también cualquier otra característica personal, todas muy difíciles de medir.

Por lo tanto, la manera más correcta de estimarla es con metodologías que permitan comparar individuos que en base a un conjunto de características similares entre sí, tal como se realiza en la siguiente sección.

5. Este argumento se basa en que los salarios de las mujeres podrían verse negativamente afectados por ciertos estereotipos (menor compromiso laboral versus mayor compromiso familiar, principalmente) que hacen que los empleadores prefieran trabajadores hombres por mejores perspectivas dentro de las organizaciones.

6. Cómo las personas se agrupan en diferentes roles.

4. ESTIMACIÓN DE BRECHA SALARIAL PARA CHILE CON DATOS DE 2023

En esta sección se cuantificará cuánto de la brecha salarial de género es explicada por factores observables y cuánto es atribuido a factores no observables. Para ello, se utiliza una muestra de la Encuesta Suplementaria de Ingresos (ESI) con datos del trimestre octubre-diciembre de 2023, que fue publicada por el INE en julio de 2024⁷.

Para ello, en primer lugar, se estima una ecuación de Mincer (1988), conocida por ser usada para estimar el impacto que tienen distintas variables como el sexo, los años de escolaridad, la edad y la experiencia laboral sobre los salarios. Dado que hay personas que no participan en el mercado laboral, las estimaciones entregarán resultados sesgados del parámetro de interés. Esto

ocurre porque quienes deciden no trabajar presentan, en promedio, características diferentes al resto de la población. Para corregir este sesgo de selección, utilizamos la corrección de Heckman (1979), que consiste en una estimación en dos etapas⁸. De esta manera, controlamos por la endogeneidad de la decisión de participar en el mercado laboral y obtenemos una estimación consistente del efecto de las variables de interés sobre los salarios. La estimación anterior, sin embargo, no permite identificar si el premio o castigo salarial se debe a que tienen diferentes características o a discriminaciones arbitrarias. Es por ello que, utilizando la descomposición de Oaxaca (1973) y Blinder (1973), se logra descomponer la brecha en un componente que responde a variables

7. Se toma una submuestra de la ESI 2023 para personas con jornada laboral completa, en la que no hay *missing values* en ninguna de las variables de control. La submuestra contiene 25,381 observaciones.

8. En la primera etapa, se estima un modelo probit para determinar la probabilidad de participar en el mercado laboral, obteniendo el ratio inverso de Mills. En la segunda etapa, se estima la ecuación de Mincer incluyendo el ratio inverso de Mills como variable explicativa.

observables y otro componente que responde a variables no observadas. Así, la brecha salarial se explica por un conjunto de características observables y una parte no observable, entre las que se encuentra, junto con otros factores, eventuales prácticas discriminatorias.

La principal crítica que tiene esta estimación es que sus resultados son valores promedio y no considera las diferentes distribuciones que pueden existir dentro de un mismo grupo, además de que la interpretación del componente no observado puede estar sobreestimado al comparar individuos con características completamente distintas. Por ello es que Ñopo (2008) propuso un método de emparejamiento no paramétrico que busca generar un soporte común entre los grupos, de modo que sean lo más comparables posible. De esta forma, la brecha salarial se puede descomponer considerando las diferencias de la distribución de las características individuales.

Así, la brecha salarial con la metodología de Ñopo puede expresarse como:

$$D=D0+DX+DA+DB$$

Donde D es la brecha salarial total. D0 es el componente de la brecha que no puede explicarse por las características de los individuos y se relaciona con variables no observables, entre las que podría encontrarse la discriminación. DX es el componente que depende de las diferencias en las características observables entre los grupos (mujeres emparejadas con hombres). DA es el componente que se atribuye a las diferencias entre las combinaciones de características de los hombres que no se encuentran en las mujeres (hombres no emparejados con mujeres). DB es el componente de la brecha que se atribuye a las diferencias entre las combinaciones de características que tienen las mujeres, que no existen en los hombres (mujeres no emparejadas con hombres). La estimación de esta metodología puede describirse de la siguiente manera:

1. En primer lugar, se selecciona una mujer de la muestra (sin reemplazo).
2. Luego, se seleccionan todos los hombres que tengan las mismas características (DX) que la mujer recién seleccionada.
3. Se construye un individuo sintético cuyo salario es el promedio de todos los individuos seleccionados en 2) y lo empareja a la mujer seleccionada en 1).
4. En una nueva muestra de individuos emparejados, se colocan las observaciones del individuo sintético y de la mujer original.
5. Se repiten los pasos del 1) al 4) hasta que se agote la muestra original de mujeres.

Estadística descriptiva

La Tabla 5 muestra la estadística descriptiva de la submuestra con la que se realiza este ejercicio. El promedio de ingresos del trabajo es mayor para hombres que en mujeres, con un promedio de \$ 1.090.000 aproximadamente en hombres, mientras que para las mujeres es de \$ 892.000. En tanto, los hombres trabajan dos horas más que las mujeres, en promedio, con 195 y 193 horas, respectivamente. Así, el ingreso del trabajo por hora está en torno a los \$ 5.660 para hombres y \$ 4.750 para mujeres. Entre otros aspectos, la edad promedio de la submuestra es de casi 43 años en hombres y 41 en mujeres. Los hombres, en tanto, tienen 2 años más de experiencia laboral que las mujeres.

La Figura 2 muestra la distribución por nivel educacional para hombres y mujeres. De esta forma, en promedio, son los hombres quienes se concentran en niveles más bajos de educación, donde un 9,6% alcanzó como máximo nivel educacional la enseñanza básica, en com-

Tabla 5. Estadística descriptiva de la muestra

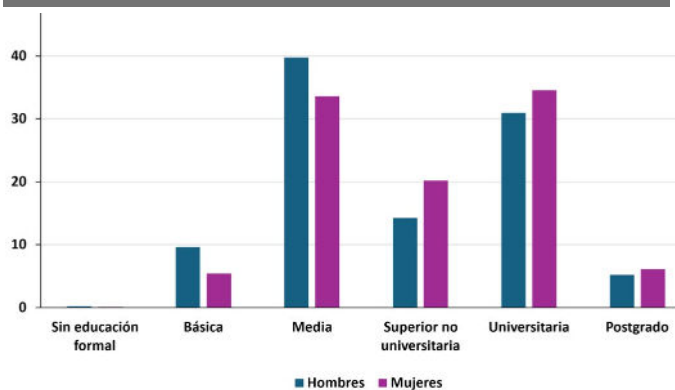
	Total	Hombre	Mujer
Ingreso del trabajo	1.009.747,23 (989.827,73)	1.089.730,58 (1.103.777,06)	892.067,73 (778.190,77)
Horas trabajadas	193,85 (19,70)	194,82 (22,33)	192,48 (15,13)
Ingreso del trabajo por hora	5.283,39 (4.802,74)	5.661,12 (5.341,39)	4.748,68 (3.853,03)
Migrante	0,11 (0,31)	0,10 (0,30)	0,12 (0,32)
Edad	42,28 (12,31)	42,90 (12,65)	41,36 (11,73)
Años de escolaridad	14,28 (3,23)	14,03 (3,31)	14,65 (3,06)
Experiencia laboral	22,00 (13,42)	22,88 (13,73)	20,71 (12,86)
Zona rural	0,09 (0,28)	0,10 (0,30)	0,07 (0,25)

Fuente: Elaboración en base a datos ESI 2023. Desviación estándar en paréntesis.

paración a las mujeres, donde solo el 5,4% de ellas alcanzó dicho nivel. De manera similar, hay un mayor porcentaje de hombres que su mayor nivel educacional alcanzado fue la enseñanza media, con 39,8%, mientras que las mujeres fue un 33,6%. Por otro lado, las mujeres que alcanzaron la educación universitaria y técnica de nivel superior corresponden al 34,6 y 20,2% del total de mujeres, y los hombres para los mismos niveles educacionales constituyen el 31 y 14,2%, respectivamente. Finalmente, un 6,1% de las mujeres completó un postgrado, versus un 5,2% de los hombres.

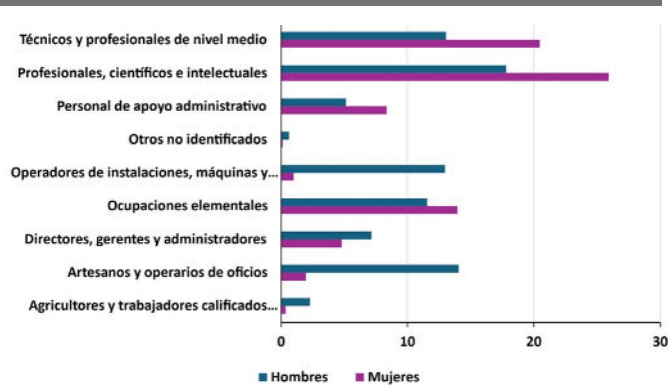
Al visualizar la distribución por oficio, se aprecia que las mujeres se concentran en categorías de oficios como profesionales, científicos e intelectuales; técnicos y profesionales de nivel medio; trabajadores de los servicios y vendedores de comercios y mercados; trabajadores de ocupaciones elementales; y personal de apoyo administrativo. Mientras que los hombres se concentran en categorías ocupacionales como directores, gerentes y administradores; artesanos y operarios de oficios; operadores de instalaciones, máquinas y ensambladores; y agricultores y trabajadores calificados agropecuarios, forestales y pesqueros.

Figura 2. Distribución de hombres y mujeres por nivel educacional



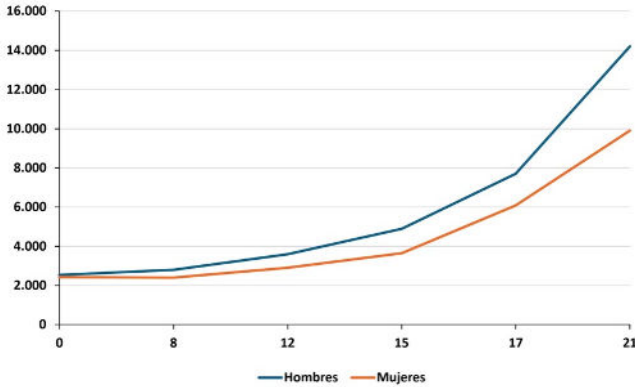
Fuente: Elaboración en base a ESI 2023.

Figura 3. Distribución de hombres y mujeres por oficio



Fuente: Elaboración en base a ESI 2023.

Figura 4. Ingreso por hora promedio y años de escolaridad para hombres y mujeres



Fuente: Elaboración en base a ESI 2023.

Cuando se analiza el ingreso por hora en relación con los años de escolaridad, como muestra la Figura 4, se evidencia que la diferencia salarial se incrementa a medida que aumentan los años de escolaridad. Con 12 años de escolaridad, correspondientes a haber completado la enseñanza media, los hombres ganan en promedio un salario por hora de \$ 3.500, mientras que las mujeres obtienen \$2.900. En cambio, con 21 años de escolaridad, equivalente a tener algún postgrado, los hombres perciben un ingreso por hora de \$14.200 y las mujeres un ingreso de \$ 9.900.

Resultados ecuaciones mincerianas con corrección de Heckman

La Tabla 6 muestra los resultados de las estimaciones de ecuaciones mincerianas con corrección de Heckman. La columna 1, que no incluye variables de control, indica que las mujeres tienen un salario promedio 17,1% menor que los hombres. Cuando se incorporan controles por condición migratoria, edad, años de escolaridad, experiencia laboral y si vive en zona rural, los resultados muestran que ser mujer está asociado a un salario por hora 21,8% menor que los hombres. En dicha especificación,

Tabla 6. Resultados ecuación de Mincer con corrección de Heckman

	(1) ln(Ingreso del trabajo por hora)	(2) ln(Ingreso del trabajo por hora)	(3) ln(Ingreso del trabajo por hora)
Mujer	-0,171*** (0,016)	-0,218*** (0,012)	-0,174*** (0,013)
Migrante		-0,122*** (0,021)	-0,058*** (0,018)
Edad		0,204*** (0,025)	0,082*** (0,022)
Edad al cuadrado		0,000 (0,000)	0,000*** (0,000)
Años de escolaridad		-0,285*** (0,027)	-0,176*** (0,024)
Años de escolaridad al cuadrado		0,007*** (0,000)	0,005*** (0,000)
Experiencia laboral		-0,183*** (0,025)	-0,074*** (0,022)
Experiencia laboral al cuadrado		-0,001*** (0,000)	-0,001*** (0,000)
Zona rural		-0,067*** (0,012)	0,005 (0,013)
Observaciones	25.381	25.381	25.381

Notas: Errores estándar robustos en paréntesis (***) p<0.01, ** p<0.05, * p<0.10). Estimaciones con corrección de Heckman. Columna (3) incluye controles por región, rama económica y oficio.

ser migrante se relaciona a un salario por hora 12,2% menor que los nativos, un año más de edad está asociado a un aumento de 20,4% en el salario, y ser de zona rural contribuye a una disminución de 6,7% en el salario.

En tanto, al agregar controles adicionales por región, rama económica y oficio (columna 3), la magnitud del efecto de ser mujer sobre el salario se reduce hasta el 17,4%. Otras variables como la edad reducen la magnitud del coeficiente, pasando de 20,4% en la especificación 2 a 8,2% en la especificación 3, al igual que la dummy migrante, con un coeficiente de 5,8% sobre el ingreso, mientras que vivir en una zona rural deja de ser estadísticamente significativo, por lo que no se puede descartar que no tenga efecto. Todos estos efectos con significancia estadística, a excepción de la zona rural.

Tabla 7. Resultado descomposición de Oaxaca-Blinder

	ln(Ingreso del trabajo por hora)
Grupo 1 (Hombres)	8,470*** (0,014)
Grupo 2 (Mujeres)	8,242*** (0,011)
Diferencia	0,228*** (0,014)
Diferencia en dotaciones (explicado)	-0,029*** (0,014)
Diferencia en coeficientes (no explicado)	0,257** (0,013)

Notas: Errores estándar robustos en paréntesis (***) $p < 0.01$, (**) $p < 0.05$, (*) $p < 0.10$). Estimación con corrección de Heckman. Se incluyen controles por dummy migrante, edad, edad al cuadrado, escolaridad, escolaridad al cuadrado, experiencia, experiencia al cuadrado, *dummy* rural, región, rama económica y oficio.

Diferencia en dotaciones es la parte de la diferencia en el ingreso entre hombres y mujeres que puede explicarse por las características de los individuos.

Diferencia en coeficientes es la diferencia en los coeficientes (retornos) entre hombres y mujeres que no puede explicarse por las características de los individuos, por lo que se atribuye, en parte, a discriminación laboral.

Resultados descomposición de Oaxaca-Blinder

El análisis de la brecha salarial mediante la descomposición de Oaxaca-Blinder con corrección de Heckman se muestra en la Tabla 7. Los resultados del ejercicio muestran que, del 22,8% de la diferencia del salario por hora promedio entre hombres y mujeres, -0,029 puntos porcentuales (p. p.) se explica por diferencias en ca-

racterísticas observables entre hombres y mujeres (que la literatura denomina como diferencia en dotaciones), mientras que 25,7 p. p. corresponden a diferencias en variables no observables (diferencias en los coeficientes).

Como se mencionó anteriormente, estas características no observables pueden ir desde el poder de negociación, la reputación del trabajador, la motivación, la habilidad, las instituciones, hasta las convenciones sociales, estereotipos o discriminación. Sin embargo, no es posible determinar cuál de todas o en qué medida cada una contribuye a este factor no observable.

Resultados descomposición de Ñopo

Como se mencionó en la sección anterior, Ñopo (2008) hace una crítica al modelo anterior, pues descompone la brecha salarial promedio de la muestra sin considerar que existen características distintas entre hombres y mujeres que pueden estar contribuyendo al alza en la brecha promedio.

En parte, esto puede visualizarse con las figuras anteriores. Por otro lado, al realizar un test de diferencia de medias, se encuentra una diferencia estadísticamente significativa en los promedios de cada una de las variables. Es por ello que realizamos una descomposición de Ñopo que permite descomponer la brecha salarial en hombres y mujeres que tienen características observables similares, cuyos resultados se observan en la Tabla 8.

Los resultados muestran que cuando se estima la brecha salarial para hombres y mujeres que tienen características observables similares, es decir, tienen la misma edad, los mismos años de escolaridad, la misma experiencia laboral, la misma condición migratoria, viven ambos en una zona urbana (o rural), viven en la misma región, se desempeñan en la misma rama económica y poseen el mismo oficio, entonces la brecha salarial promedio se reduce drásticamente a un 1,7%.

Tabla 8. Resultado descomposición de $\tilde{N}o_{po}$

	(1) ln(Ingreso del trabajo por hora)
D	-0,017*** (0,002)
D0	-0,018*** (0,006)
DX	0,002 (0,006)
DA	0,016*** (0,005)
DB	-0,018*** (0,006)

Notas: Errores estándar en paréntesis (***) $p < 0.01$, ** $p < 0.05$, * $p < 0.10$), estimados mediante bootstrap con 2.000 repeticiones. Se incluyen controles por *dummy* migrante, edad, edad al cuadrado, escolaridad, escolaridad al cuadrado, experiencia, experiencia al cuadrado, *dummy* rural, región, rama económica y oficio.

Esto, como resultado neto de los efectos de los factores que van en distintas direcciones. Por un lado, las mujeres reciben un salario 1,8% menor que los hombres por componentes que no pueden explicarse por características individuales (D0) y, por tanto, podrían atribuirse a alguno de los factores mencionados anteriormente, incluyendo la discriminación laboral. A la vez, el efecto anterior se ve compensado parcialmente porque las mujeres perciben un salario por hora 0,2% mayor al de los hombres por las características observables que son similares (DX), aunque no es significativo, por lo que no se puede descartar que el efecto de este componente sea cero. De esta forma, vale recalcar que, si bien el total de la brecha se explica por factores no observables, esta es considerablemente más pequeña que con otras mediciones.

5. REFLEXIONES FINALES E IMPLICANCIAS

Los resultados anteriores nos permiten señalar que, si bien existe una brecha salarial entre hombres y mujeres, esta es de una magnitud mucho menor a estimaciones realizadas para Chile con otras metodologías. Este resultado es de gran relevancia porque contribuye con antecedentes que no pueden ser dejados de lado a la hora de analizar la brecha salarial de género.

Es importante recalcar que Chile ya cuenta con una regulación en el Código del Trabajo sobre igualdad de remuneraciones, donde 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, que comienza con un procedimiento interno y que termina en los tribunales laborales con el procedimiento de tutela laboral⁹.

Es decir, un trabajador hoy puede presentar una denuncia por diferencias salariales arbitrarias¹⁰ (como parte del procedimiento de reclamación previsto para estos efectos en el reglamento interno de la empresa). Procesos similares a este se realizan cuando se afectan ciertos derechos fundamentales de los trabajadores¹¹.

9. Es un procedimiento judicial regulado por el Código del Trabajo, que se tramita en la justicia laboral. Se aplica respecto de las cuestiones suscitadas en la relación laboral por aplicación de las normas laborales, que afecten algunos derechos fundamentales de los trabajadores.

10. Sustentadas en conformidad al Párrafo 6° del Capítulo II del Título I del Libro V del Código del Trabajo.

11. Vigente la relación laboral o a propósito del despido, como el derecho a la vida y a la integridad psíquica; entre otros, así como aquellos actos discriminatorios a los que se refiere el Código del Trabajo.

Sin embargo, actualmente se está tramitando el proyecto de ley de Equidad Salarial¹² que busca reconocer el derecho de igualdad de remuneraciones entre hombres y mujeres por un trabajo de igual valor, entre otras medidas. Uno de los principales antecedentes que presenta el Ejecutivo como sustento para este proyecto de ley corresponde a la “notable disparidad salarial por género en Chile”¹³, al comparar los ingresos promedio y mediano entre hombres y mujeres, calculados en base a la Encuesta Suplementaria de Ingresos de 2022. En efecto, como se analizó en la Sección 3 de este documento, de acuerdo a cifras de 2023, las mujeres ganan 23,3% menos que los hombres cuando se comparan los salarios promedio, mientras que esta diferencia es de 16,7% cuando se considera el salario mediano. Sin embargo, esta comparación no es correcta porque se comparan individuos que no solo difieren en cuanto a su género, sino que también en un conjunto de características, tal como lo muestra la estimación realizada en la Sección 6, donde la brecha se va reduciendo en la medida que los individuos que se comparan tienen características similares.

Así, la brecha salarial se reduce drásticamente a un 1,7% cuando se comparan individuos que tienen la misma edad, los mismos años de escolaridad, la misma experiencia laboral, la misma condición migratoria, viven ambos en una zona urbana (o rural), viven en la misma región, se desempeñan en la misma rama económica y poseen el mismo oficio. Es decir, no existen notorias diferencias salariales entre hombres y mujeres pues, cuando la brecha se mide correctamente su magnitud es menor. Además, aunque la magnitud de esta obedece mayoritariamente al componente no observable, no es correcto concluir que se debe únicamente a discrimina-

ción, sino que a un conjunto de variables donde esta es una de las variables explicativas, las cuales no se pueden cuantificar independientemente.

No es posible avanzar en buenas políticas públicas si el diagnóstico en el cual se basan los proyectos de ley es equivocado, pues se sustenta en análisis erróneos que pueden provocar los efectos contrarios a los que se pretende impulsar.

Es así que el contenido proyecto de ley que hoy se tramita tiene fuertes implicancias. En primer lugar, se proponen 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 otro lado, 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. Además de los respectivos procedimientos internos existentes en las empresas, habrá un canal disponible para los trabajadores.

Asimismo, se incluye una nueva fórmula de remuneraciones en las grandes empresas, sustentada en el principio de igualdad de remuneraciones, donde el empleador deberá dar cumplimiento al principio de igualdad de remuneraciones entre hombres y mujeres que presten un mismo trabajo o un trabajo al que se le atribuye un mismo valor. Para estos efectos se entenderá por trabajo de igual valor dentro de la misma empresa a aquel que, en comparación al conjunto de funciones de otro cargo desempeñado en ella, es equivalente conforme a las ca-

12. Indicación sustitutiva presentada por el gobierno el 16 de septiembre de 2024. Boletín 12719-13, disponible en: <https://www.camara.cl/legislacion/ProyectosDeLey/tramitacion.aspx?prmID=13256&prmBOLETIN=12719-13>

13. Presentación de la Ministra del Trabajo en la Comisión de Mujer y Equidad de Género del Senado, agosto 2024.

pacidades relativas a las cualificaciones, experiencias exigidas, a las responsabilidades y autonomía atribuidas, el esfuerzo físico y psíquico y las condiciones ambientales en que el cargo es efectuado.

Para promover el cumplimiento del principio de igualdad de remuneraciones entre hombres y mujeres respecto de trabajos a los que se les atribuya un mismo valor, las grandes empresas deberán realizar un conjunto de procedimientos¹⁴ donde 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, muchos de estos factores 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.

Lo aprobado rigidiza el mercado y la legislación laboral, coartando la 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. Además, 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. Además, la existencia de un plan de remuneraciones 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.

Es fundamental que las normas que establece el Estado no coarten las decisiones de los empleadores sobre los salarios, pues estas deben basarse en consideraciones relevantes, tales como las calificaciones, la experiencia, proactividad, responsabilidades o el desempeño laboral de los individuos, lo que no involucra discriminación de género de ningún tipo, directa o indirectamente.

14. Ver LyD. (2024). Equidad salarial: Comisión aprueba nueva fórmula de remuneraciones en las grandes empresas. Disponible en: <https://lyd.org/centro-de-prensa/noticias/2024/11/equidad-salarial-comision-aprueba-nueva-formula-de-remuneraciones-en-las-grandes-empresas/>

6. REFERENCIAS

- Blinder, A. S. (1973). Wage discrimination: reduced form and structural estimates. *Journal of Human Resources*, 436-455.
- Cruz, G., & Rau, T. (2022). The effects of equal pay laws on firm pay premiums: Evidence from Chile. *Labour Economics*, 75, 102135.
- Eurofound and European Commission Joint Research Centre. (2021). *European Jobs Monitor 2021: Gender gaps and the employment structure*. European Jobs Monitor series, Publications Office of the European Union, Luxembourg. Disponible en: <https://www.eurofound.europa.eu/en/publications/2021/european-jobs-monitor-2021-gender-gaps-and-employment-structure>
- Fuentes, A., & Vergara, R. (2018). *Brecha salarial de género: evolución en el período 1990-2017*. Puntos de Referencia N° 490, Centro de Estudios Públicos. Disponible en: <https://www.cepchile.cl/investigacion/brecha-salarial-de-genero-evolucion-en-el-periodo-1990-2017/>
- Fuentes, J., Montero, R., & Palma, A. (2005). Discriminación salarial por género en Chile: Una mirada global. *Estudios de Economía*, 32(2), 133-157. Disponible en: <https://estudiosdeeconomia.uchile.cl/index.php/EDE/article/view/40326>
- Livanos, I., & Nunez, I. (2012). The effect of higher education on the gender wage gap. *International Journal of Education Economics and Development*, 3(1), 33-47. Disponible en: <http://dx.doi.org/10.1504/IJEED.2012.044952>
- Mincer, J., & Higuchi, Y. (1988). Wage structures and labor turnover in the United States and Japan. *Journal of the Japanese and International Economies*, 2(2), 97-133.
- Ñopo, H. (2008). Matching as a tool to decompose wage gaps. *The Review of Economics and Statistics*, 90(2), 290-299.
- Oaxaca, R. (1973). Male-female wage differentials in urban labor markets. *International Economic Review*, 693-709
- OECD. (2023). *Reporting gender pay gaps in OECD countries: guidance for pay transparency implementation, monitoring and reform, gender equality at work*. OECD Publishing, Paris. Disponible en: <https://doi.org/10.1787/ea13aa68-en>
- OECD. (2022). *The role of firms in the gender wage gap in Germany*. Gender Equality at Work, OECD Publishing, Paris. Disponible en: <https://doi.org/10.1787/e8623d6f-en>
- OECD. (2021). *Pay transparency tools to close the gen-*

der wage gap. Gender Equality at Work, OECD Publishing, Paris. Disponible en: <https://doi.org/10.1787/eba5b91d-en>

Troncoso, R., De Grange, L., & Rodríguez, D. (2020). *Influencia del tiempo de viaje al trabajo en la brecha salarial de género*. Serie de Informe Económico N° 284, Libertad y Desarrollo. Disponible en: <https://lyd.org/wp-content/uploads/2020/07/serie-informe-economica-284-junio.pdf>

United States Census Bureau. (2024). *Is the gender wage gap the same at different education levels?* Disponible en: <https://www.census.gov/library/stories/2024/02/gender-wage-gap-education.html>