



Organización  
Internacional  
del Trabajo

# La brecha salarial en América Latina

ESTIMACIONES PARA CUATRO PAÍSES  
(COSTA RICA, MÉXICO, PERÚ Y URUGUAY)

Grupo Salario (INWORK, WORKQUALITY)  
OIT Ginebra, Enero 2018\*

« Este documento presenta estimaciones de la brecha salarial entre hombres y mujeres para cuatro países que representan diferentes sub-regiones de América Latina...»

Oficina Regional para América Latina y el Caribe

\* Esta nota es una nota interna de la organización distribuida en base de la presentación del 30 de enero en Panamá. Para cualquier otra utilización, por favor, se debe conseguir la autorización explícita de Manuela Tomei (tomei@ilo.org) o Patrick Belser (belser@ilo.org).

## Introducción

---

Este documento presenta estimaciones de la brecha salarial entre hombres y mujeres para cuatro países que representan diferentes sub-regiones de América Latina, a saber México para la zona norte, Costa Rica para Centro América, Perú para los países Andinos y Uruguay para el Cono Sur. Para el ejercicio se han utilizado las encuestas de población activa (o encuestas de hogares con información sobre la población activa) de dichos países – ver Apéndice 1.

Las estimaciones han sido divididas en cuatro bloques. En primer lugar, se presentan estimaciones de la participación para cada uno de los cuatro países. A continuación, se presentan estimaciones de la brecha salarial en la población y para diferentes sub-grupos de la población; estas estimaciones demuestran que medir la brecha salarial en la población (agregada), sin considerar la composición de las mujeres según sus características en el mercado laboral, resulta en estimaciones de la brecha que no captan la desigualdad salarial de género que subyace en la población. Por lo tanto, en tercer lugar, se presenta la estimación de la brecha salarial en cada población considerando la composición de los participantes (tanto hombres como mujeres) según una serie de factores (ej., sector público o privado, duración de la jornada laboral, nivel de educación o edad) que son universalmente considerados como factores clave en la determinación salarial. Finalmente el documento muestra la brecha salarial de género para cada uno de los 10 deciles de distribución salarial.

La participación de la población se define en base a los individuos que están activos (trabajadores y desempleados) dentro del grupo comprendido entre 16 y 70 años. En cambio, las estimaciones de la brecha salarial incluyen exclusivamente a los clasificados como *trabajadores asalariados*. Dentro de estos se han incluido a las trabajadoras domésticas puesto que en cada uno de los países este colectivo es un porcentaje significativo del total de las mujeres trabajadoras asalariadas. Por otro lado se han excluido de las estimaciones a los trabajadores no remunerados que casi en su totalidad se definen como trabajadores en negocios familiares.

La brecha salarial agregada se define como la diferencia del promedio salarial entre hombres y mujeres en razón del salario promedio de los hombres. En este documento, excepto en el caso de México, la brecha salarial está basada en el promedio del salario bruto por hora trabajada. Para México las estimaciones de la brecha salarial se basan en el promedio del salario bruto por día trabajado, pues en este país la norma es definir los salarios en base a múltiples del salario mínimo por día. Sin embargo, para completar el contenido de esta nota, el Apéndice 2 también muestra las estimaciones de la brecha salarial en México usando el salario bruto por hora.

Las estimaciones se han realizado para los años 2010 y 2016. En caso de comparar cambios monetarios en términos reales se ha tomado el 2010 como año base.

### (i) Participación y salarios

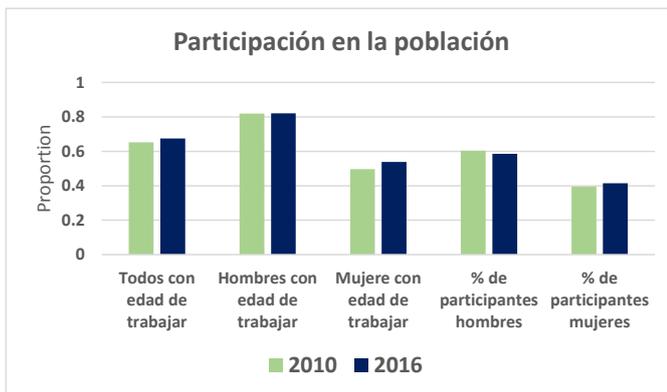
---

Las gráficas en el Panel 1 muestran el total de la participación laboral en cada uno de los cuatro países cubiertos, así como la participación de hombres y mujeres. Lo primero que observamos es que en todos ellos la participación de hombres y mujeres se ha mantenido

muy estable a través del tiempo. Asimismo, la participación de la mujer está siempre por debajo de la del hombre, aunque hay variaciones importantes por país. Por ejemplo, en Costa Rica el 82% de los hombres en edad de trabajar participan en el mercado del trabajo respecto de tan sólo el 54% de las mujeres, mientras que en Perú y Uruguay, la participación de las mujeres se eleva a 74.4% y 65.6%, respectivamente, en 2016.

### ► PANEL 1 › Participación laboral en la población

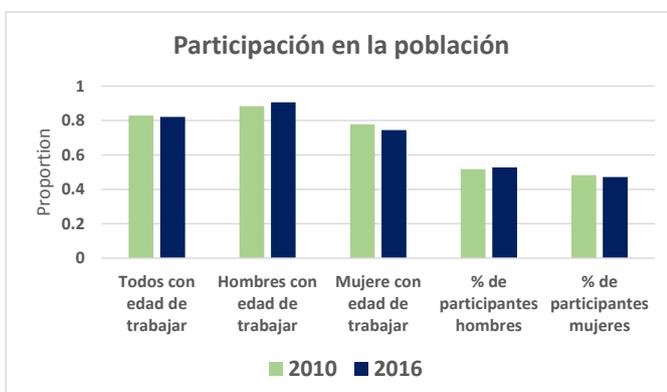
#### Costa Rica



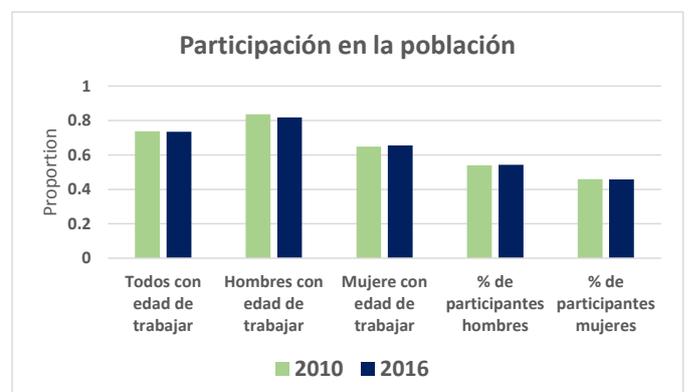
#### México



#### Perú



#### Uruguay

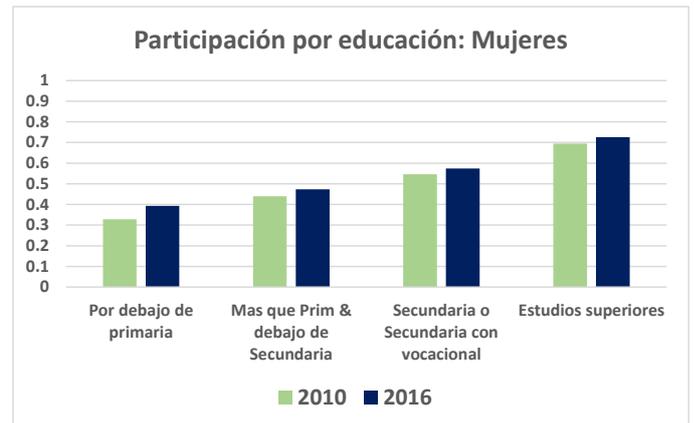
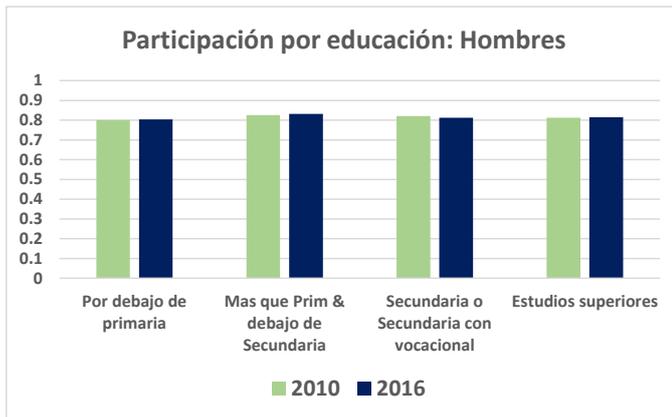


La participación en el mercado del trabajo de hombres y mujeres varía considerablemente según las características de capital humano de los participantes, como es el caso del nivel de educación (alcanzado) o la edad. El Panel 2 muestra que en todos los países – excepto quizás Uruguay en lo que hace a los primeros rangos de educación – la participación de los hombres es independiente de su nivel de educación, mientras que lo contrario acontece para las mujeres. En efecto, a mayores niveles de educación, corresponde una participación laboral femenina más importante que casi llega a equiparar a la de los hombres en los rangos altos de la escala educacional. Costa Rica es quizás el caso más claro al respecto: entre los hombres con educación por debajo de la primaria, la participación en 2016 era del 80%, mientras que entre las mujeres con similar nivel de educación la participación apenas alcanzó el 40%. En cambio, en la población con estudios superiores (universitarios) la participación de hombres y de mujeres (en relación a sus propios grupos) alcanzó el 80%

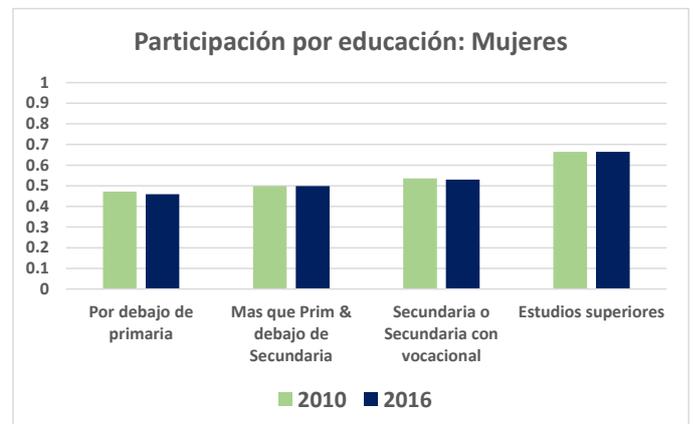
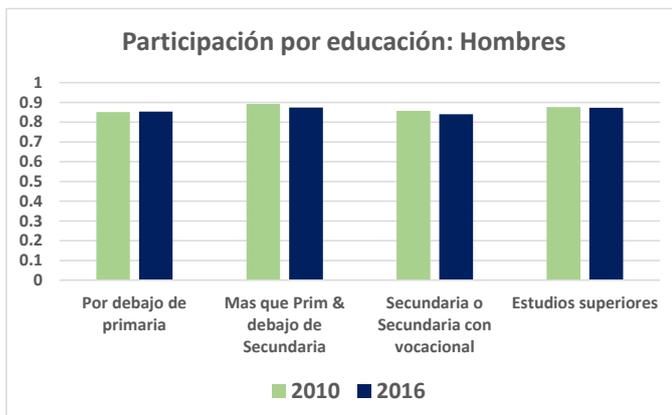
y 73%, respectivamente. Es importante mencionar que Perú difiere de los otros países ya que la participación de las mujeres es relativamente alta en todos los niveles de educación.

### ► PANEL 2 › Participación según niveles de educación

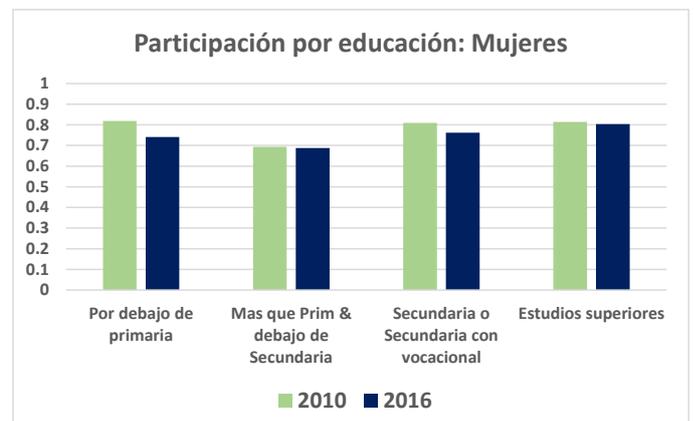
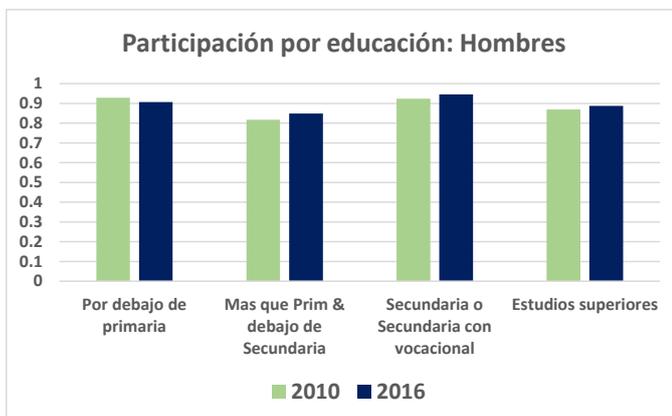
#### Costa Rica



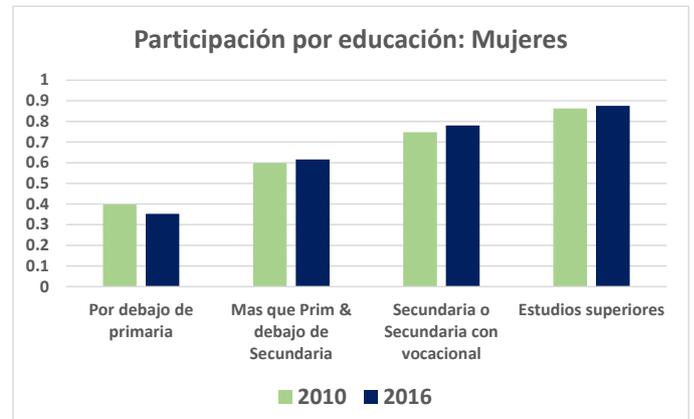
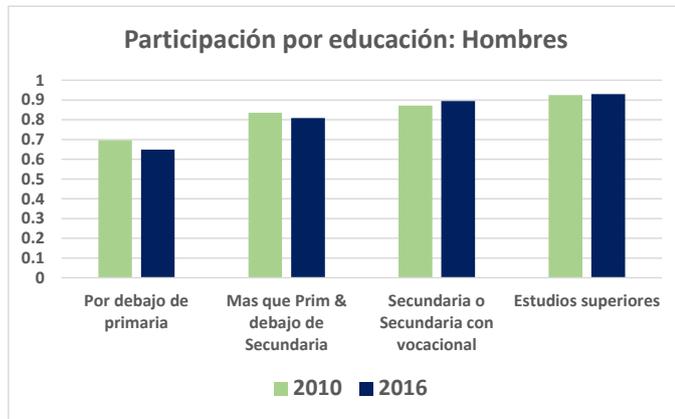
#### México



#### Perú



## Uruguay



Con las gráficas del Panel 2 se muestra que las mujeres activas no están distribuidas por igual en todos los niveles de educación. Esto puede repercutir en la validez (para asuntos de política de igualdad) de la brecha salarial cuando ésta se estima como promedio, es decir, agregando sin considerar la representación desigual entre hombres y mujeres según los factores que determinan los salarios (entre ellos, la educación). Como veremos más adelante, estos efectos de composición son cruciales para identificar la brecha salarial en la población.

La edad es utilizada como proxy para medir los años de experiencia laboral. La edad, junto con la educación, es considerada un factor clave en la determinación de los salarios. En el Panel 3 se muestran gráficos análogos a los del Panel 2 pero con la edad como factor determinante de los grupos poblacionales analizados. Lo primero que observamos es que la participación por cohortes también se mantiene constante a través del tiempo, tanto para los hombres como para las mujeres. En ambos casos, la relación participación-edad es la de una U-invertida con el nivel de participación que aumenta con la edad pero que disminuye drásticamente una vez que se cruza el umbral de los 55 años.

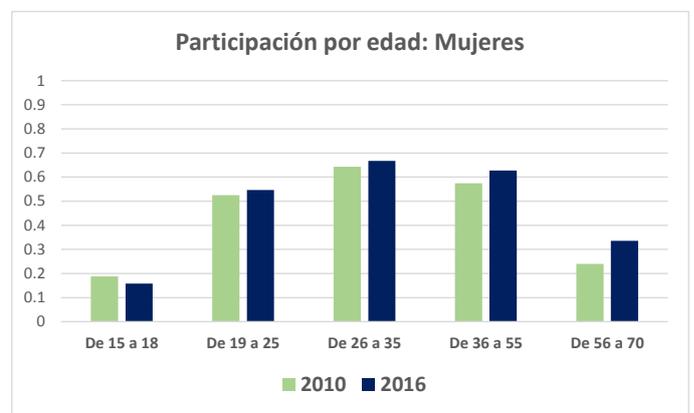
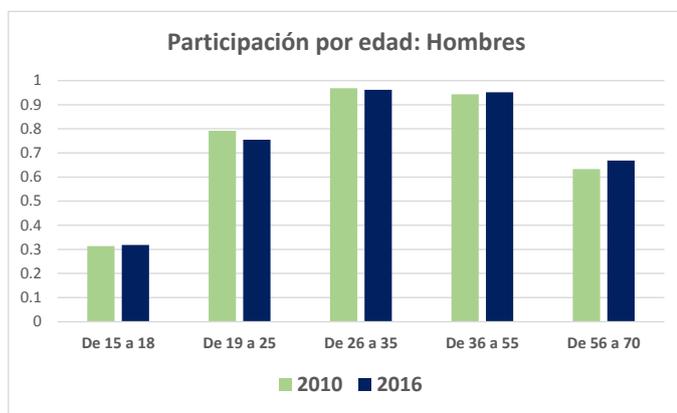
Los jóvenes (menores de 18) son el grupo con menor participación puesto que muchos de ellos aún están estudiando. Sin embargo, entre los jóvenes también se observa que la participación femenina es inferior a la masculina: este dato de menor participación de las mujeres jóvenes en el mercado laboral no implica que hayan más mujeres jóvenes que hombres jóvenes formándose a través del sistema educativo. De hecho, los datos muestran que, en los cuatro países, la probabilidad de que las mujeres jóvenes que no participan en el mercado del trabajo estén estudiando es más baja que la de los hombres y por motivos diferentes. Por ejemplo, en Costa Rica, en 2010, el 91.7% de los hombres de 16 a 18 años, que alegaron no poder trabajar en ese momento, dio por razón estar estudiando o tener viajes programados contra el 79.6% de las mujeres del mismo grupo de edad. En cambio solo el 1.14% los hombres frente al 12.3% de las mujeres indicaron no estar trabajando debido a obligaciones familiares (atender la casa, niños u otras personas). Este mismo patrón se repite, aunque con variaciones, en los cuatro países y para los años analizados en esta nota. Esto en sí es evidencia clara que la desigualdad laboral entre hombres y mujeres comienza a gestarse en etapas que preceden su participación en el mercado laboral.

En el caso de las cohortes medianas (edades comprendidas entre los 26 y los 55 años), la participación de los hombres alcanza casi la totalidad en los cuatro países analizados. En cambio, la participación de las mujeres en estas cohortes varía entre países: en el caso

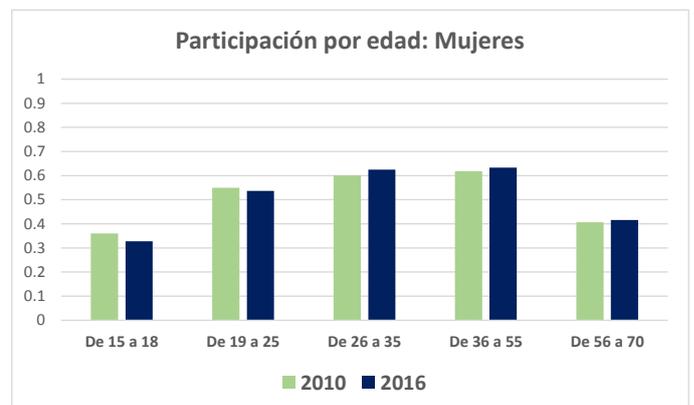
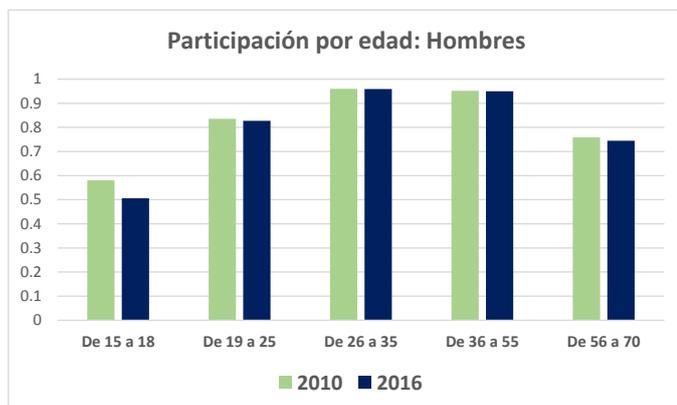
de Costa Rica y México la participación es un 30-40% menos que la de los hombres, sin embargo, la participación de las mujeres peruanas y uruguayas en estas cohortes alcanza aproximadamente el 80%. Finalmente, la cohorte de edad que agrupa a los participantes por encima de los 56 años muestran patrones de participación que son coherentes con la salida del mercado laboral por razón de jubilación: de todas formas, para todos los países, la participación de la mujer a partir de los 56 años es muy inferior a la del hombre, pero consistente con los patrones de participación de la mujer a través del ciclo vital.

### ▶ PANEL 3 › Participación según cohorte (edad)

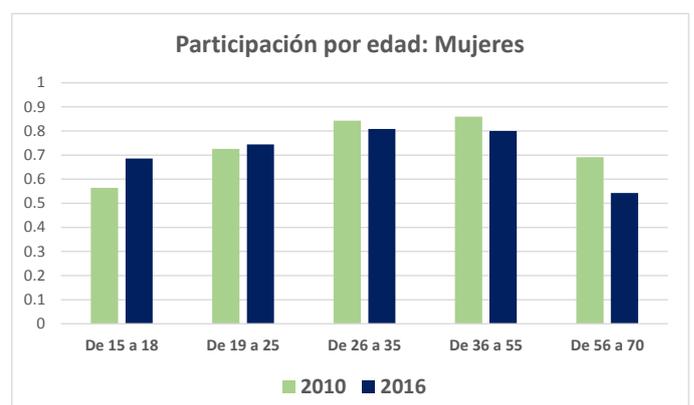
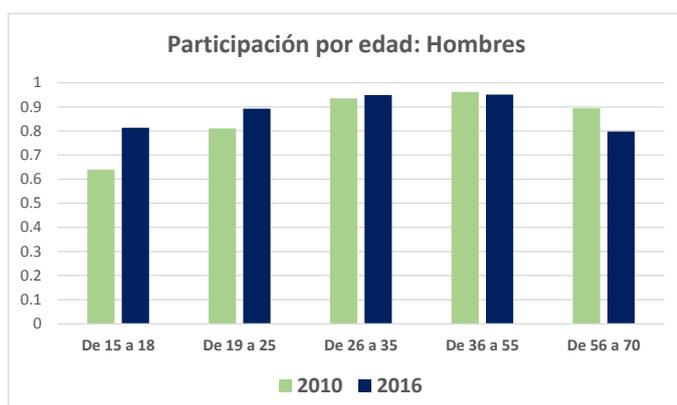
#### Costa Rica



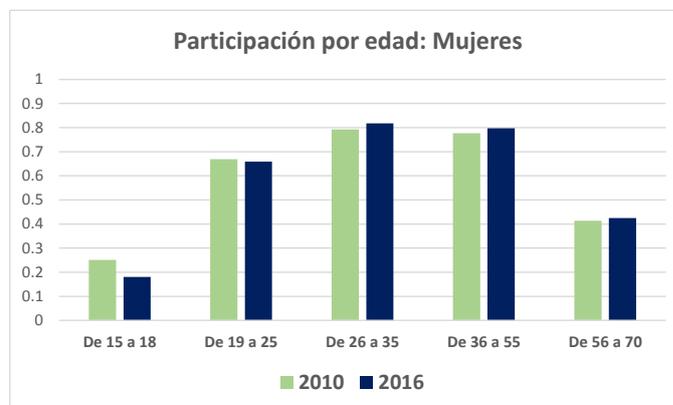
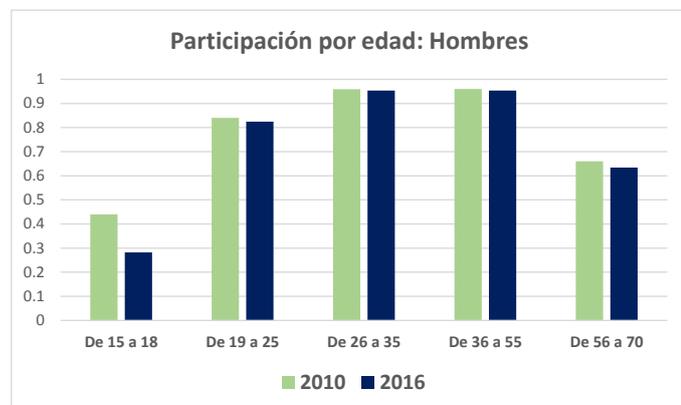
#### México



#### Perú



## Uruguay



## (ii) Brecha salarial por sub-grupos de la población

Como ya precisamos al principio de esta nota, la brecha salarial se define como la diferencia entre el promedio de salarios entre hombres y mujeres en relación con el promedio de los salarios de los hombres. Para esta estimación descartamos a todos aquellos hombres y mujeres que no se declaran asalariados. Incluimos a trabajadores asalariados formales e informales, así como a los(as) trabajadores(as) domésticas ya que representan a una fracción importante de todos los asalariados, por ejemplo, el 7% y 10% en México y en Costa Rica, respectivamente. En cambio excluimos a los trabajadores no remunerados.

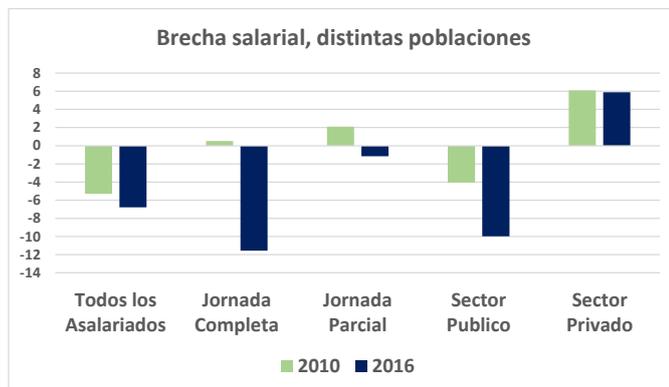
El Panel 4 muestra la brecha salarial agregada (sin condicionar) en cada uno de los países; también muestra la estimación de la brecha salarial que resulta cuando agrupamos a los individuos según la duración de la jornada laboral (completa o parcial) y según en el sector económico a donde trabajan principalmente (administración pública o sector privado).<sup>1</sup> Los gráficos muestran que en el tiempo la brecha salarial ha disminuido en Perú y en Uruguay, pero ha aumentado en México. Asimismo, para estos tres países la brecha salarial es positiva lo cual significa que, por hora trabajada, los hombres ganan más que las mujeres. Por ejemplo, en México y en Perú en 2016 los hombres ganaban 8.3% y 9.3% más que las mujeres por día y hora trabajado, respectivamente. Cabe señalar que en ambos países el tamaño de la brecha varía en función de la duración de la jornada laboral y del sector. En el caso de México la brecha es menor entre los que trabajan a tiempo parcial (comparados con los que trabajan a jornada completa) en cambio lo contrario ocurre en el caso de Perú si consideramos el año 2016. En los dos países y para cualquier de los años la brecha salarial es considerablemente mayor en el sector privado. El caso de Uruguay muestra rasgos similares a los de Perú y México, solo que la brecha salarial entre los trabajadores con jornada parcial es de hecho más alta (2010) o igual (2016) a la brecha estimada para los trabajadores

1 Es posible que los asalariados declaren tener más de un trabajo; las estimaciones consideran solamente el primer trabajo (el principal) y el salario que los trabajadores perciben por ello. La definición de jornada completa incluye a todos aquellos que trabajan 40 horas o más en una semana; los trabajadores de jornada parcial incluye aquellos que trabajan 30 o menos horas por semana. Por lo tanto las estimaciones del panel 4 que distribuye la población según la duración de la jornada excluyen aquellos trabajadores cuyas horas trabajadas implican ambigüedad en relación a duración de la jornada (entre 31 y 39 horas por semana). Para la determinación de sector económico (público o privado) se han considerado la identificación de trabajadores que a pesar de trabajar en la administración pública lo hacen con sub-contratación de terceros y por lo tanto son, para cualquier efecto, trabajadores en el sector privado (por ejemplo, en el caso de Perú, los trabajadores de la administración pública con contratos CAS son identificados como trabajadores en el sector privado).

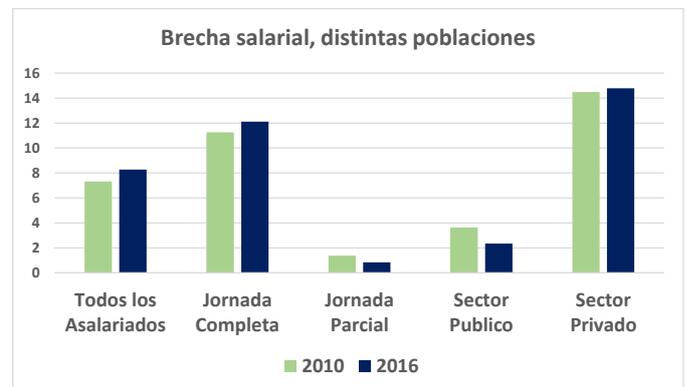
con jornada completa, mientras que la brecha en el sector público es negativa. El caso de Costa Rica es diferente. La brecha salarial estimada para el total de la población femenina y masculina asalariada, en el año 2016, muestra que las mujeres ganaban un 6.8% más que los hombres. La brecha es también negativa para los trabajadores de tiempo parcial, de tiempo completo, y los trabajadores en el sector público, mientras que es positiva en el sector privado.

#### ► PANEL 4 › Brecha salarial entre hombres y mujeres

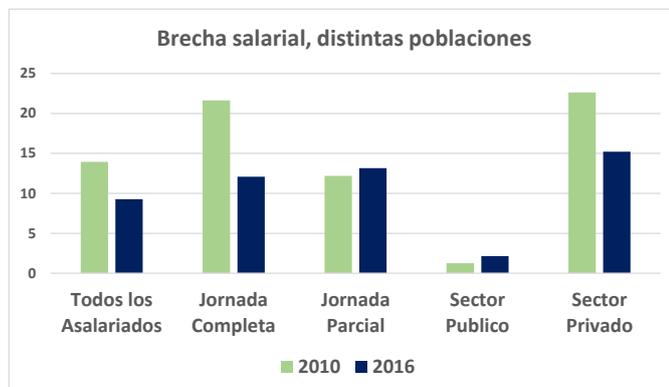
##### Costa Rica



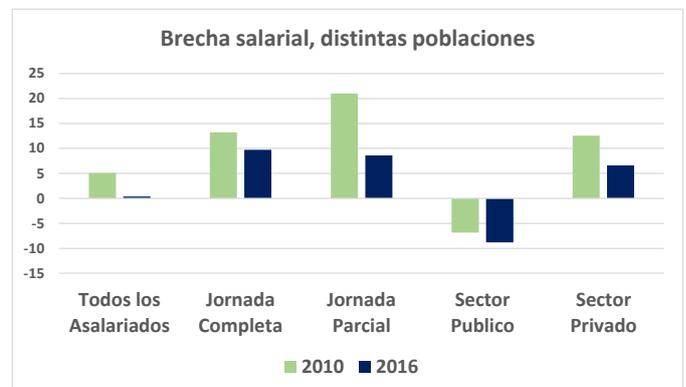
##### México



##### Perú



##### Uruguay



**Nota:** Definimos a los asalariados con jornadas completas como aquellos que trabajan 40 horas o más por semana, y a los trabajadores con jornadas parciales a aquellos que trabajan 30 horas o menos por semana.

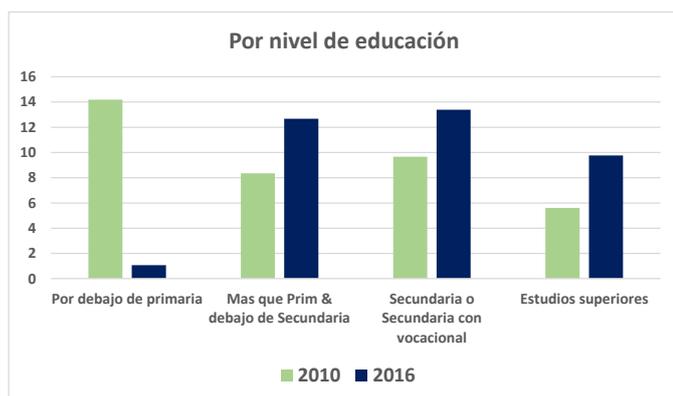
El Panel 5 muestra las brechas salariales por educación y el Panel 6 las muestra según cohorte por edad.

Según los gráficos del panel 5 la brecha salarial es positiva – los hombres ganan más que las mujeres – en todos los niveles de educación y para todos los países. Considerando que el factor educación de alguna forma controla parte de lo que consideramos ‘trabajo de igual valor’ (sobre todo en los niveles más bajos de educación), con los gráficos del panel 5 se podría argumentar que los hombres en Costa Rica, México, Perú y Uruguay ganan substancialmente más que las mujeres, posiblemente de forma que no está del todo explicada (justificada) según los factores que tendrían que objetivamente determinar la productividad. Por supuesto, es una mera hipótesis que sólo puede ser validada con un

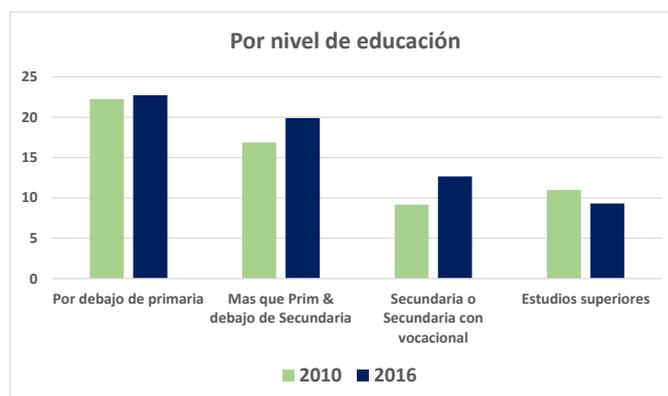
análisis más profundo y metódico de cada una de las partes explicadas y no explicadas de la brecha, y los factores subyacentes. Este será uno de los temas principales de la 6ª Edición del *Informe Global sobre Salarios* que se publicara a finales del 2018.

### ► PANEL 5 › Brecha salarial entre hombres y mujeres por nivel de educación

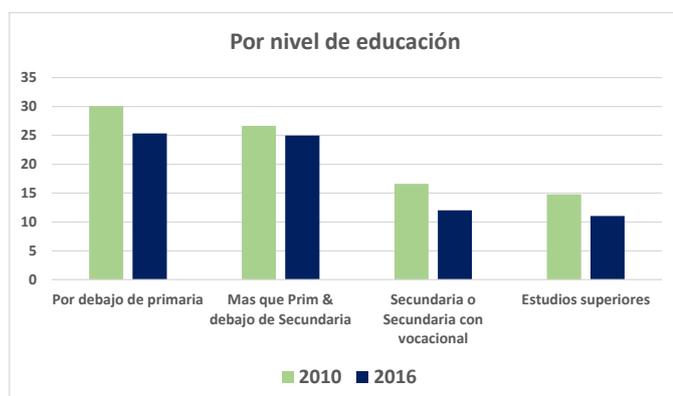
#### Costa Rica



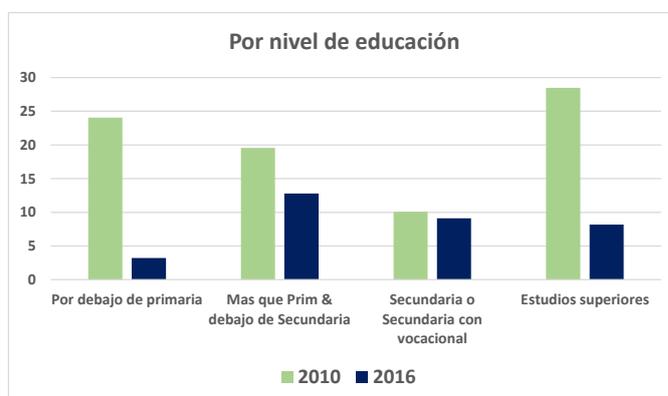
#### México



#### Perú



#### Uruguay



Observando los datos de Costa Rica, pareciera existir una contradicción entre las estimaciones del panel 4 y las del panel 5. Cómo puede ser que la brecha de género sea negativa en promedio y se convierta en positiva una vez que la desagregamos por niveles de educación? Esto se debe a un efecto de composición como demuestran los promedios salariales y frecuencias de la población de asalariados en las Tablas 1 y 2, respectivamente. La Tabla 1 muestra el salario por hora de mujeres y hombres (en colones), por nivel de educación y distinguiendo entre la administración pública y el sector privado. Para cualquiera de los sectores, si comparamos el salario por educación entre hombres y mujeres, observamos que la brecha salarial es positiva. Por ejemplo, en el nivel 'estudios superiores' observamos que el salario por hora de los hombres es de 5,032 colones y para las mujeres éste es de 4,839 colones, por lo tanto los hombres ganan 193 colones más por hora trabajada. Pero lo que también observamos en la Tabla 2 es que una fracción muy alta de las mujeres asalariadas en Costa Rica se sitúan en el nivel de educación más alto (un 77.3% de los trabajadores en el sector público tienen estudios superiores), mientras que entre los hombres la fracción es más modesta (53.1%). Esto hace que, en el cómputo global, las mujeres con nivel de educación

superior empujen hacia arriba el promedio de los salarios de las mujeres, sobre todo en el sector público en donde el promedio salarial de las mujeres es de 4,216 colones y el de los hombres, 3,834 colones. Este efecto composición del empleo hace que la brecha salarial en el sector público sea negativa. En el sector privado, como se señaló anteriormente, la brecha salarial es positiva. Sin embargo, la gran mayoría de los hombres en dicho sector presentan niveles bajos de educación (el 66% no ha completado los estudios secundarios). Como consecuencia de ello, el promedio salarial de los hombres declina (en la población), a pesar de que la brecha salarial en el sector privado es positiva en todos los niveles de educación. El efecto mixto de muchas mujeres altamente cualificadas en el sector público y muchos hombres poco cualificados en el sector privado hace que la brecha global sea negativa.

El efecto composición (por educación, por tipo de jornada) también afecta a la brecha global en Uruguay: en el panel 4, para 2016, vemos que la brecha es casi negligente (0.3%), mientras que la brecha estimada para las sub-poblaciones ‘jornada completa’ y ‘jornada parcial’ son ambas positivas. En el caso de Uruguay, lo que hemos observado es que el promedio salarial por hora para los trabajadores con jornadas parciales es más alto que el promedio de los salarios de los trabajadores a jornada completo. Esto es el caso tanto para las mujeres como para los hombres. Como el 42% de las mujeres asalariadas trabajan en jornada parcial, mientras que tan sólo un 14% de los hombres lo hace bajo tal modalidad de duración, esto hace que el salario promedio de las mujeres por hora contribuya a reducir la brecha salarial para el conjunto de la población. Pero, cuando analizamos los datos relativos la jornada laboral por separado, los hombres ganan más en cada uno de los subgrupos de trabajadores según trabajen jornadas parciales o jornadas completa (véase panel 4).

Por último, también es interesante observar e intentar entender el gran salto que hay en el tamaño de las brechas salariales, entre el 2010 y el 2016, para Costa Rica y para Uruguay, en el grupo ‘nivel de educación por debajo de primaria’. En Costa Rica, el promedio salarial por hora en dicho grupo se elevó de 895.4 colones en 2010 a 1,105.5 colones en 2016 (estimaciones reales con base 100 en 2010). Los hombres en el mismo nivel de educación vieron sus sueldos horarios promedio aumentar un 7%, de 1,043.5 a 1,117.6 colones. Si observamos la Tabla 1, vemos que el cambio se dio sobre todo en el sector privado, en donde el salario promedio por hora de las mujeres con niveles de educación por debajo de la primaria aumento de 887 colones a 1,096 colones; este aumento no se dio en el sector público donde el salario de las mujeres con el mismo nivel de educación se mantuvo entre 1,634 y 1,880 colones. De la data también se desprende que la participación activa de las mujeres con niveles más bajos de educación aumentó considerablemente en el sector privado (11%) comparado al de los hombres (7%). Esto se produjo en un marco en donde el empleo asalariado del sector privado aumentó en su conjunto en un 15% entre 2010 y 2016, mientras que en el mismo período el del sector público disminuyó en 5.4 décimas. Por lo tanto, se puede decir que la economía costarricense, y el sector privado en particular, ha satisfecho el aumento de la demanda de fuerza trabajo con un incremento en la contratación de mujeres, sobre todo de aquellas con niveles de educación más bajo a quienes han ofrecido un salario más alto del que ellas solían recibir. El panel 2 parece ser coherente con este argumento, pues la participación de las mujeres con bajos niveles de educación es la única que parece haber aumentado entre 2010 y 2016. Así mismo, en los mismos años los salarios promedio de las mujeres en los demás niveles de educación quedaron estancados – de ahí que la brecha salarial en Costa Rica haya aumentado en los otros rangos de educación. En este caso puede ser que los cambios en las políticas de salario mínimo que han habido en Costa Rica y Uruguay hayan tenido el efecto de incrementar los salarios de los que están

en la cola baja de la distribución, en su gran parte mujeres, contribuyendo a disminuir la brecha salarial de forma substancial en estos dos países. De todas maneras, seguramente un análisis más detallado – ej., por sector industrial dentro del sector privado – proporcionaría más luces a que factores han contribuido a la reducción significativa de la brecha salarial entre los asalariados poco cualificados en Costa Rica (e igualmente, en Uruguay).

► **TABLA 1 › Promedio salarios por hora en Costa Rica (colones), por educación y sector económico (datos de 2016)**

	Administración Pública			Sector Privado		
	Mujeres	Hombres	Todos	Mujeres	Hombres	Todos
Por debajo de primaria	1,880	2,075	2,024	1,096	1,101	1,099
Más que Prim & debajo de Secundaria	1,857	2,250	2,130	1,195	1,350	1,296
Secundaria o Secundaria con vocacional	2,313	2,739	2,591	1,554	1,729	1,652
Estudios superiores	4,839	5,032	4,918	2,661	3,499	3,082
<b>Todos (promedios)</b>	<b>4,216</b>	<b>3,834</b>	<b>4,024</b>	<b>1,621</b>	<b>1,722</b>	<b>1,683</b>

► **TABLA 2 › Número de asalariados, Costa Rica, por educación y sector económico (datos de 2016)**

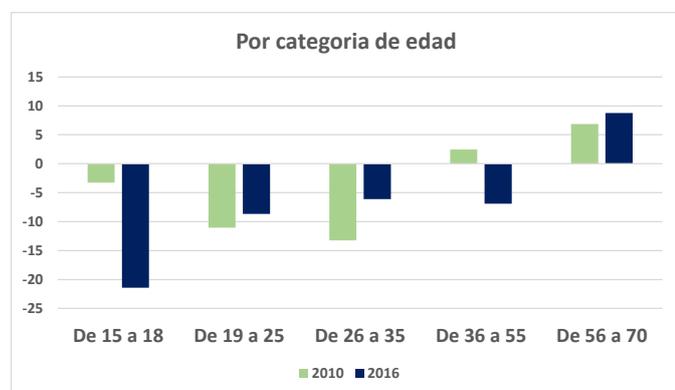
	Administración Pública			Sector Privado		
	Mujeres	Hombres	Todos	Mujeres	Hombres	Todos
Por debajo de primaria	0.46%	1.3%	0.9%	10.0%	13.4%	12.1%
Más que Prim & debajo de Secundaria	10.2%	23.1%	16.7%	43.0%	52.3%	48.7%
Secundaria o Secundaria con vocacional	12.1%	22.5%	17.3%	22.8%	18.7%	20.3%
Estudios superiores	77.3%	53.1%	65.1%	24.1%	15.6%	18.9%
<b>Total, en la población</b>	<b>139,490</b>	<b>140,288</b>	<b>279,778</b>	<b>515,258</b>	<b>805,122</b>	<b>1,320,380</b>

**Nota:** El total de la población se estima a partir de la suma de las ponderaciones de los factores de expansión. Estos mismos factores de expansión se han utilizado para cuantificar el promedio de los salarios en la Tabla 1.

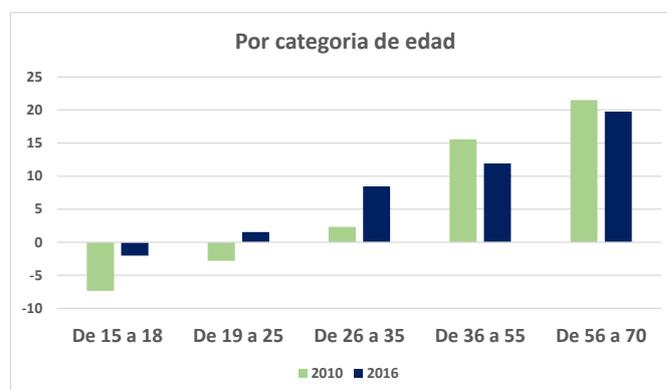
En el Panel 6 se muestra la brecha salarial por cohortes según la edad de los asalariados. Observamos que no hay un patrón común entre los países. En el caso de Costa Rica y México la brecha es negativa entre los más jóvenes y se torna positiva entre los grupos de mayor edad. En cambio, en Perú y Uruguay la brecha es positiva entre los más jóvenes, descende entre las edades medias y vuelve a subir entre los trabajadores de más edad. Es importante remarcar que el patrón de Perú y Uruguay también se ha encontrado en países industrializados, sobretudo en el contexto de países Europeo (ver Informe Global sobre Salarios, 2016).

## ► PANEL 6 › Brecha salarial entre hombres y mujeres por cohortes de edad

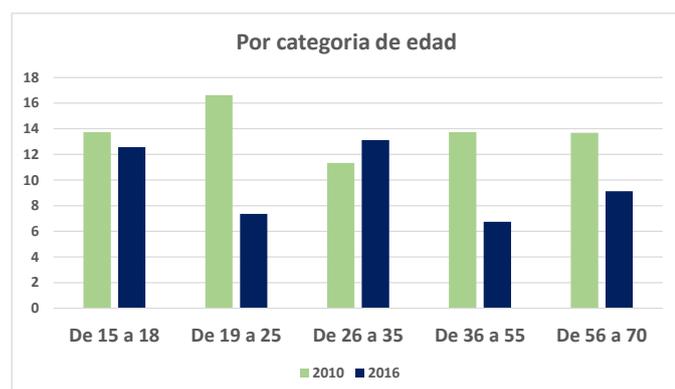
### Costa Rica



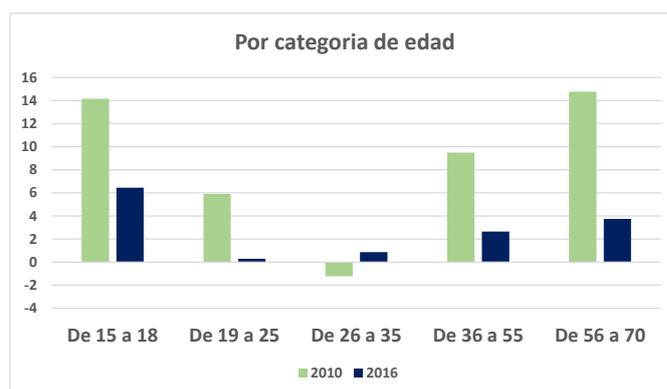
### México



### Perú



### Uruguay



## (iii) Estimación de la brecha salarial ponderada

Según el análisis que se desprende de los paneles 4 a 6, y de las tablas 1 y 2, la estimación de la brecha global sin condicionar (sin ponderar) da como resultado un indicador poco fiable para analizar la desigualdad salarial entre hombres y mujeres e investigar sus causas.

La alternativa más rigurosa es optar por estimar la brecha salarial condicionando por todos los factores que objetivamente controlen por las características personales y laborales de mujeres y hombres en la población de asalariados. Este tipo de estimación suele basarse en un análisis de regresión o análisis tipo pareado de iguales (propensity score matching) en donde se pueden incluir múltiples variables (ej., el tamaño de empresa, grupo ocupacional, etc.) y así estimar una brecha condicional que controle por las múltiples combinaciones de todas las variables que se consideren importantes a la hora de explicar la participación y la productividad de las mujeres y de los hombres asalariados. Este es en parte el objetivo del Informe Global sobre Salarios que se publicara a finales de 2018.

Pero entre quedarnos con una brecha global como en el panel 4, o estimar varias brechas según una variable específica, como en el panel 5 o realizar una estimación rigurosa basada en análisis de regresión, existe un intermedio que permite estimar una sola brecha salarial

que representa la desigualdad salarial de género en la población y toma en consideración las diferencias de participación entre mujeres y hombres. Este método combina un número limitado de factores para sub-dividir la población de asalariados en grupos de mujeres y hombres (según estos factores) y conformar grupos relativamente parejos en cuanto a característica personales y productividad. Para cada una de las sub-divisiones de la población así construidas se estima la brecha salarial. Finalmente, se suman todas las brechas, cada una de ellas ponderada con la representación relativa de cada sub-grupo en el conjunto de los asalariados. Nos referimos a estas estimaciones como 'brechas salariales ponderadas'.<sup>2</sup>

El objetivo de esta sección es presentar brechas salariales ponderadas para 2010 y 2016, para cada uno de los cuatro países. En la ponderación sub-dividimos la población según el nivel de educación (4 grupos), la edad (3 grupos), la duración de la jornada laboral (3 grupos) y el sector económico (2 grupos). En conjunto, terminamos sub-dividiendo la población de mujeres y hombres en 72 grupos (4x3x3x2) dentro de los cuales hay bastante similitud entre las mujeres y los hombres que conforman los 72 grupos en cuestión. Indiscutiblemente, todos estos factores son importantes en la determinación salarial de los individuos, a la vez que objetivamente hacen más difícil justificar brechas salariales dentro de cada uno de los sub-grupos. Por ejemplo, cómo se podría justificar que (por hora) una mujer entre 16 y 25 años, con estudios hasta secundaria, que trabaja jornada completa y en el sector público, cobre menos que un hombre con las mismas características?

Cada uno de estos grupos (por país, por año) tiene un peso específico en la población de asalariados, y es este peso el que se utiliza para ponderar las 72 brechas salariales. Una vez ponderadas, se suman para obtener una brecha salarial ponderada. Esta ponderación ayuda a eliminar el sesgo que se crea cuando la estimación de la brecha global (no ponderada) considera a todos los asalariados por igual, independientemente de sus características.

El Panel 7 muestra el resultado del ejercicio y compara la brecha ponderada con la brecha estimada de forma incondicional. En todos los casos apreciamos lo siguiente:

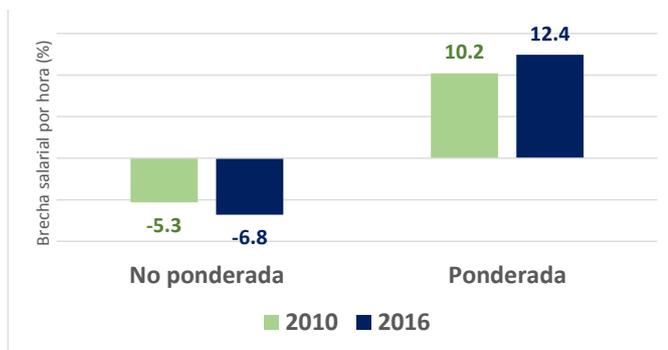
- ▶ Todos los países muestran brechas salariales ponderadas positivas:
- ▶ Hay consistencia en las brechas a lo largo del tiempo. No hay cambios bruscos en las mismas y, además, por cada uno de los 72 sub-grupos la proporción de las poblaciones representadas a su interior son similares dentro de cada país. Esto hace que aquellos salarios que han cambiado de forma repentina y que pertenecen a sub-poblaciones menos representadas no acaben sesgando el cómputo global.
- ▶ La comparación de la brecha global no ponderada con la brecha global ponderada muestra que, en todos los casos, la primera sub-estima el problema de la brecha salarial en todos los países y años analizados.

En 2016, la brecha salarial ponderada en los países es sustancial: por hora trabajada, las trabajadoras asalariadas en Costa Rica, México, Perú y Uruguay ganaron un 12%, 16%, 18% y 17% menos que los hombres, respectivamente. Sin embargo, en Costa Rica y México se aprecia un aumento en la brecha salarial, mientras que en Perú y Uruguay dicha brecha disminuye.

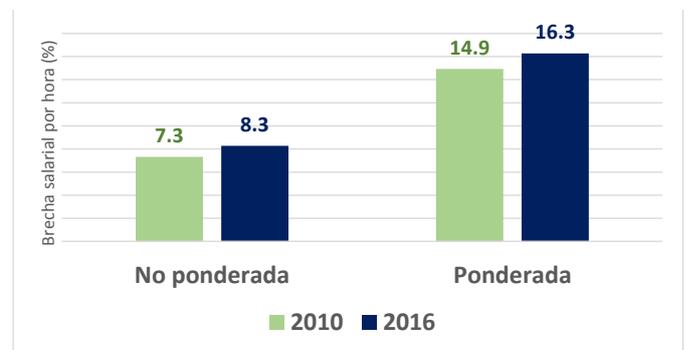
<sup>2</sup> Hay bastante similitud entre este tipo de estimación con ponderación discreta y la que se hace a través de un análisis a base de regresión o análisis tipo pareado de iguales. La ponderación que se presenta en esta nota es mucho más sencilla e intuitiva, y con pocas variables es un método válido. Cuando el análisis considera mucho más que cuatro variables (ej., incluyendo tamaño de empresa, grupo industrial, ocupación, etc.), este método rudimentario puede dejar a una fracción de la población fuera de la estimación puesto que quizás en algunos de los sub-grupos hay hombres, pero no hay mujeres y viceversa. Con análisis de regresión o pareado de iguales este problema se resuelve con ponderaciones continuas.

► **PANEL 7 › La brecha salarial entre hombres y mujeres ponderada (Brecha salarial por hora, excepto para México que se estima por día trabajado)**

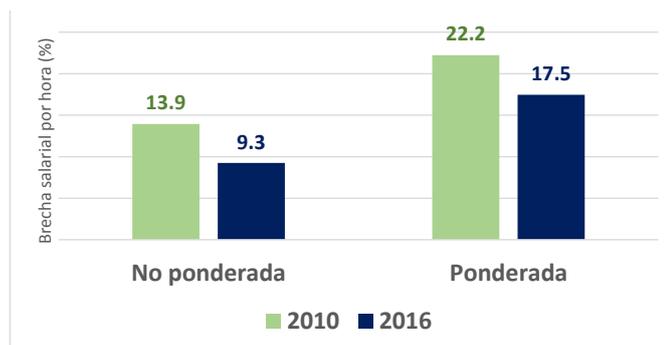
### Costa Rica



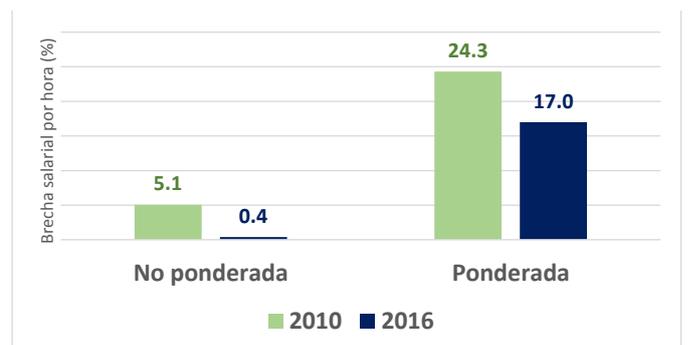
### México



### Perú



### Uruguay



## (iv) Brecha salarial por deciles de la distribución salarial según horas trabajadas

Por último estimamos la brecha salarial por deciles, es decir, comparamos el salario de hombres y mujeres en un mismo decil de la distribución del salario por hora trabajada.<sup>3</sup> Esto es un complemento que añadimos a esta nota como anticipación al marco analítico que se va a utilizar en el Informe Global sobre Salarios.

Porque lo hacemos? Es razonable pensar que hombres y mujeres que comparten un mismo decil (por hora trabajada) son parecidos en cuanto a las características que determinan su participación activa. Por ejemplo, en el decil más bajo de la distribución es probable que hombres y mujeres tengan un bajo nivel de educación, quizás trabajen en sectores económicos de baja productividad o compartan ocupaciones similares. Claramente estas características influyen en la determinación salarial y, por lo tanto, la estimación de la brecha por decil es una forma rápida de condicionar por aquellos factores verificables que contribuyen a la formación de los salarios. Por otro lado, ciertas políticas salariales, como

<sup>3</sup> El método es sencillo. Se estiman la distribución salarial por hora de hombres y mujeres por separado, y con esto se clasifican a todos ellos en deciles de la distribución. Para cada decile se estima el promedio de salario de los hombres (según su propia distribución) y de las mujeres (también según su propia distribución). Estas dos estimaciones de promedio por decil permiten estimar la brecha salarial en cada decil.

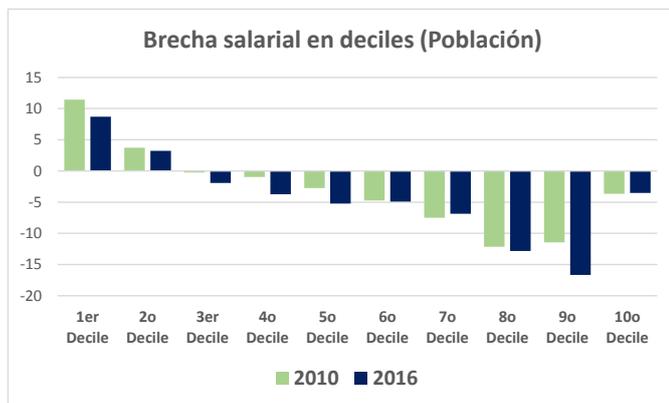
una política de salario mínimo, tiene un impacto en ciertas partes de la distribución y no en otras. Por lo tanto, condicionar en los deciles proporciona luces sobre el impacto de las políticas salariales en la brecha de género. El Panel muestra la brecha salarial por decil para toda la población, mientras que el panel 9 la muestra según la duración de la jornada laboral.

En el caso de Costa Rica (panel 8) observamos que seguimos teniendo brechas negativas que seguramente no siguen siendo tales, si descomponemos la brecha salarial de cada uno de los deciles por educación y tipo de jornada laboral. En el caso de México y Perú se observa que la brecha salarial disminuye cuando nos acercamos a las partes altas de la distribución. Es posible que aquí tengamos el efecto del sector público, es decir, las mujeres mejor remuneradas, y a la vez mejor cualificadas, tienden a trabajar en el sector público en donde los salarios se determinan con escalas establecidas y por lo tanto hay menos campo para la desviación salarial entre hombres y mujeres.

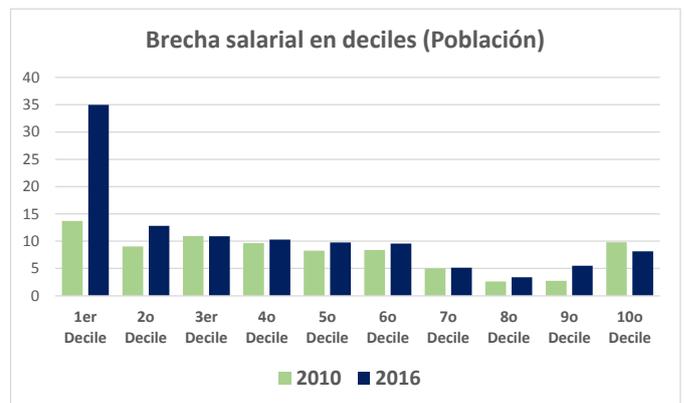
El hecho que la brecha salarial sea positiva en los deciles bajos de la distribución para los cuatro países puede ser evidencia que las políticas del salario mínimo (o su cobertura) quizás no cumplan el rol que tendrían que cumplir para todos los asalariados en la cola de la distribución. Esto no contradice el comentario anterior en el que subrayábamos una disminución de la brecha en 2016 entre los trabajadores con menores niveles de educación, puesto que el panel 8 también muestra que para Costa Rica y Uruguay la brecha en los deciles bajos ha disminuido entre 2010 y 2016.

### ► Panel 8 ► Brecha salarial entre hombres y mujeres por deciles (salario por hora, o por día en el caso de México)

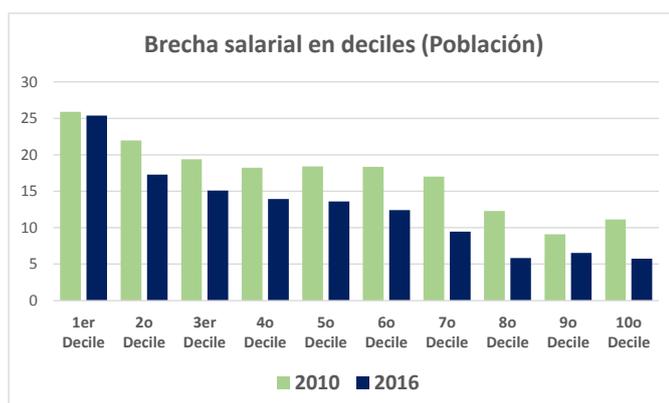
#### Costa Rica



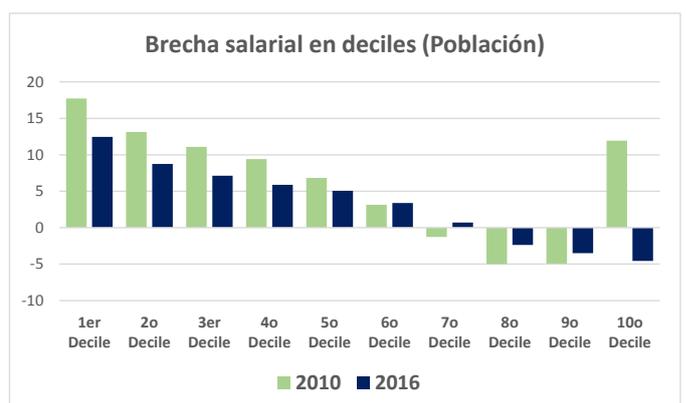
#### México



#### Perú



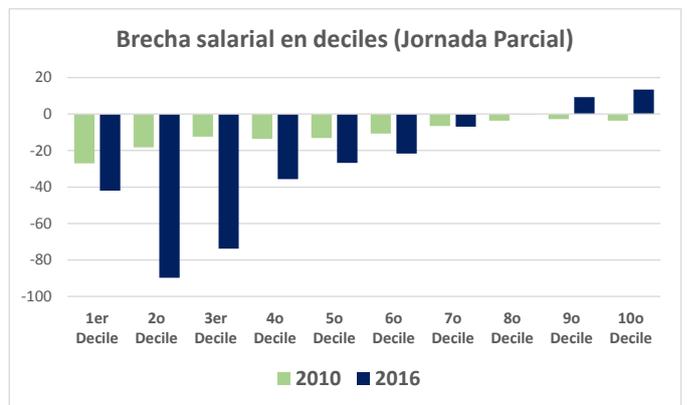
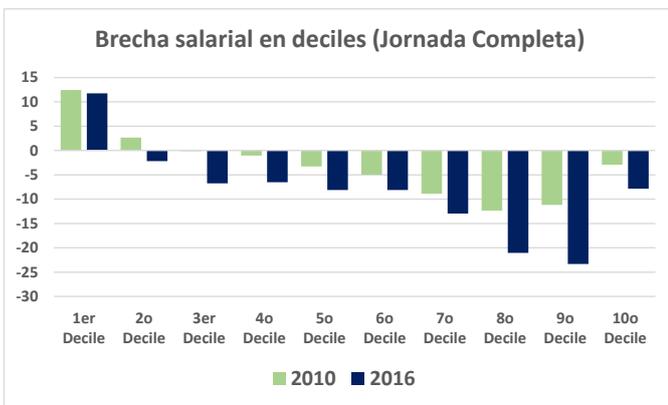
#### Uruguay



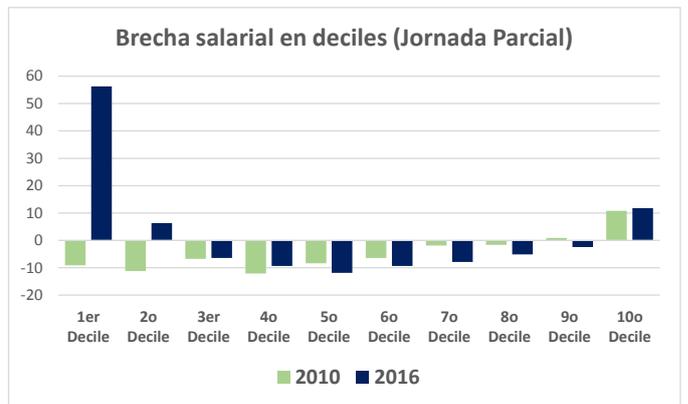
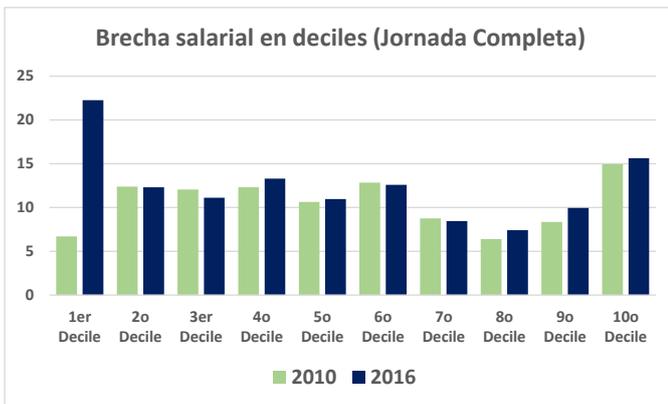
El último panel (Panel 9) simplemente demuestra que, incluso cuando hemos separado por deciles, la comparación de la brecha salarial entre trabajadores a tiempo parcial ya tiempo completo puede dar lugar a interpretaciones dispares. Esto simplemente muestra que hay efectos escondidos dentro de la estimación de la brecha salarial que complica la interpretación de esta medida para el análisis de políticas salariales, tanto si miramos a al promedio en la población como si miramos a la brecha en cada uno de los deciles.

► **PANEL 9 > Participación según cohorte (edad)**

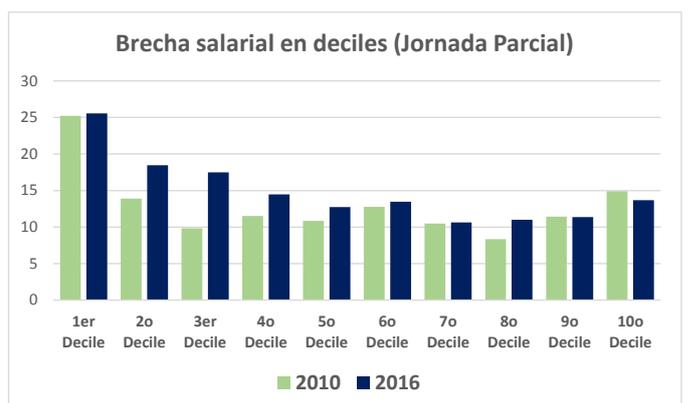
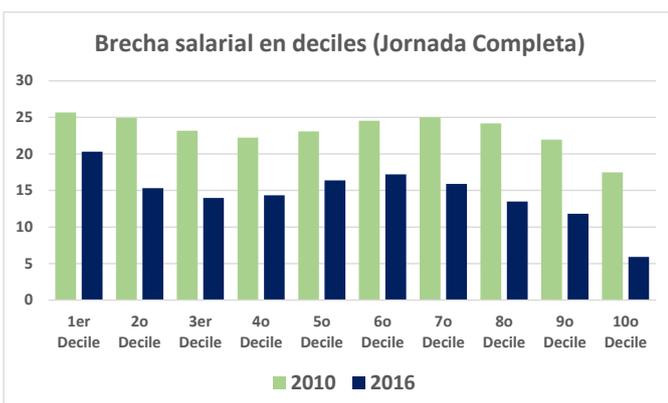
**Costa Rica**



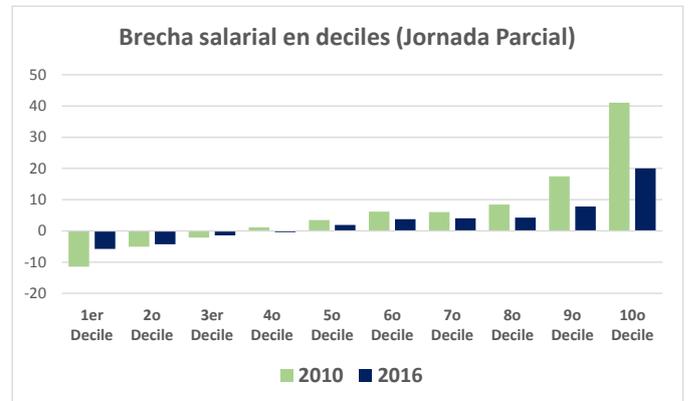
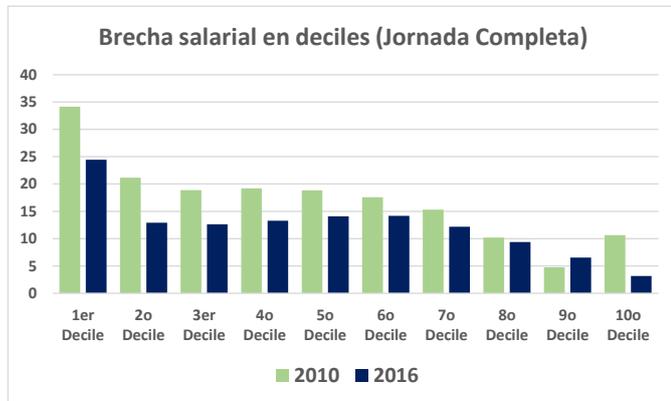
**México**



**Perú**



## Uruguay



## Conclusiones

En esta nota se ha hecho análisis de la brecha salarial por género en cuatro países de América Latina en 2010 y 2016, para ver cómo ésta ha evolucionado en tiempos recientes e intentar entender, por lo menos en parte, las causas subyacentes.

El análisis nos ha permitido ver que las brechas salariales que analizan las desigualdades de remuneración de género, sin considerar las diferencias entre hombres y mujeres en cuanto a los factores que influyen en su participación en el mercado laboral, tienen una utilidad muy limitada.

La nota ha presentado brechas que, aun sin ser las más detalladas, arrojan luz sobre la evolución de la brecha salarial en los países y años considerados. Según estas estimaciones, en Costa Rica y México se aprecia un aumento en la brecha salarial, mientras que en Perú y Uruguay esta disminuye. Sin embargo, en los cuatro países, las brechas salariales son importantes y están por encima del 10% en Costa Rica y alcanzan el 20% en Uruguay. Esto significa que, si asumimos que hay paridad entre hombres y mujeres en cuanto a la duración de la jornada laboral, las peruanas empezarían a trabajar gratuitamente a partir del 28 de Octubre, las uruguayas dos días después, mientras que las mexicanas comenzarían a hacerlo a partir del 3 de Noviembre y las costarricenses desde mediados del mismo mes.

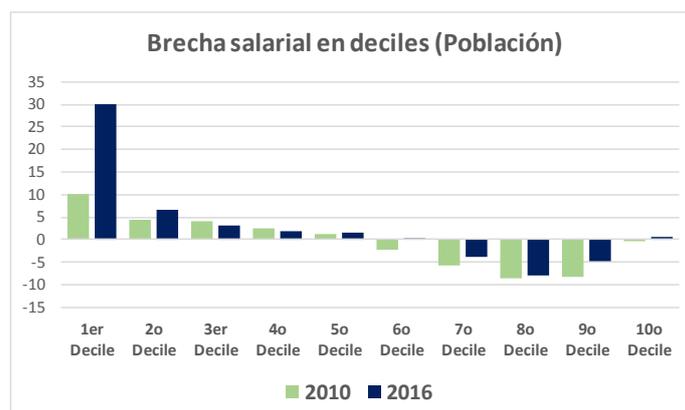
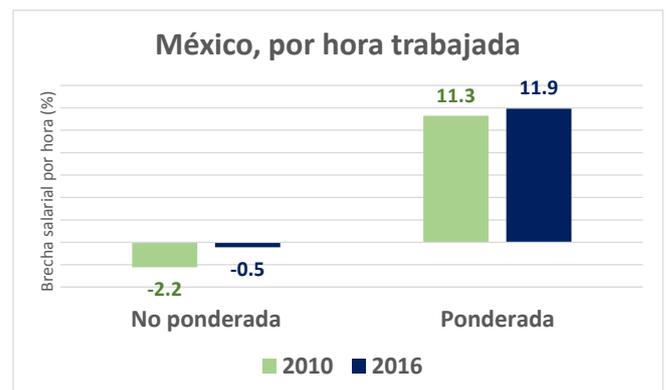
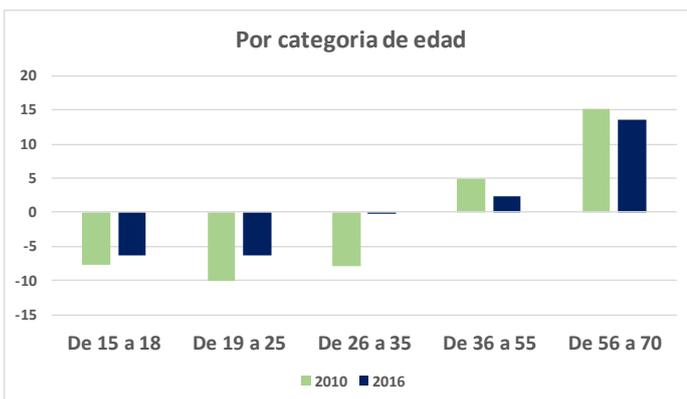
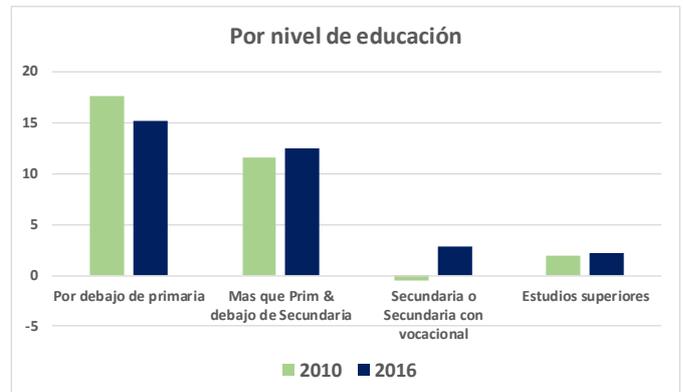
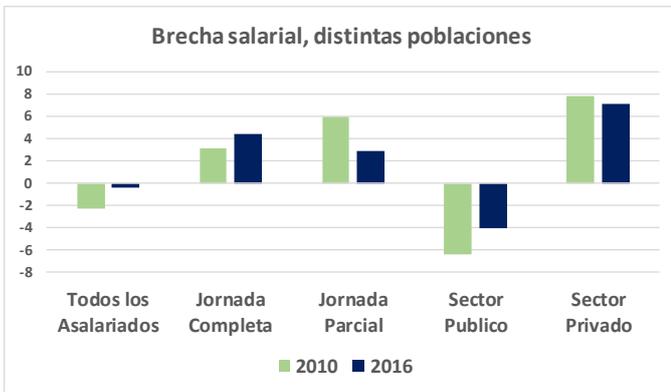
La nota evidencia también que las mujeres jóvenes entre los 16 y 19 años enfrentan barreras más altas que los hombres jóvenes en la adquisición de conocimientos, ya que un porcentaje importante de ellas ni estudia ni trabaja porque debe dedicarse a las tareas domésticas y de cuidado de sus familias. Estas responsabilidades de cuidado merman la participación de dichas joven en el mercado laboral. En efecto, los datos muestran que la participación de las mujeres aumenta con el nivel de educación, mientras que para los hombres el nivel de educación no tiene ninguna influencia sobre su participación.

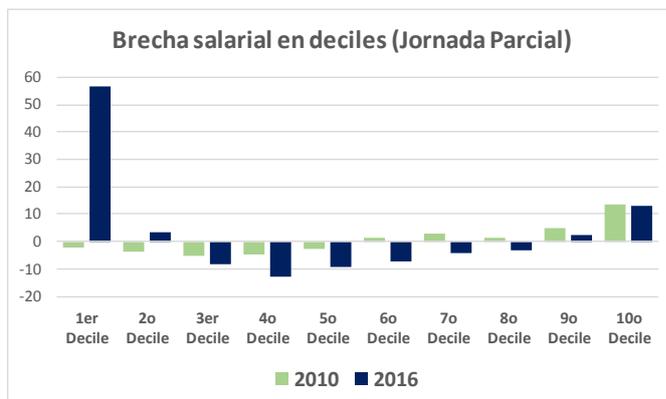
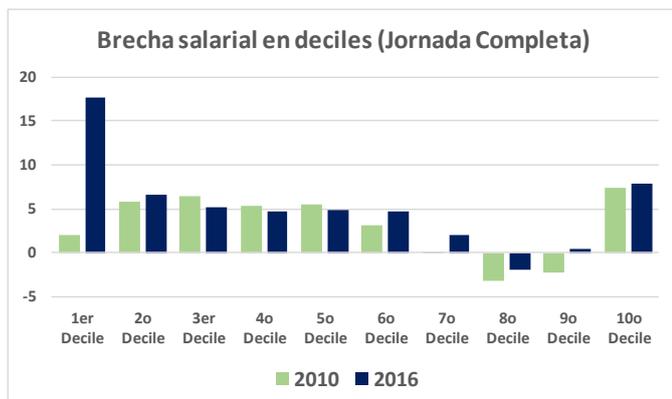
▶ APÉNDICE 1

País	Base de datos
Costa Rica	Encuesta Nacional de Hogares (ENAHO, 2010 y 2016, con julio como mes representativo de la población)
México	Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (trimestral, con selección del tercer trimestre para 2010 y 2016, ENOE)
Perú	Encuesta Nacional de Hogares (ENAHO, anual, 2010 y 2016)
Uruguay	Encuesta Continua de Hogares (ECH, anual, 2010 y 2016)

▶ APÉNDICE 2

Gráficas para México mostrando la misma información, pero utilizando ‘salario bruto por hora trabajada).





# La brecha salarial en América Latina

ESTIMACIONES PARA CUATRO PAÍSES  
(COSTA RICA, MÉXICO, PERÚ Y URUGUAY)



Organización  
Internacional  
del Trabajo

Oficina Regional para América Latina y el Caribe