



UNIVERSIDAD DE CHILE  
FACULTAD DE ECONOMÍA Y NEGOCIOS  
ESCUELA DE ECONOMÍA Y ADMINISTRACIÓN

DESIGUALDAD SALARIAL DE GÉNERO POR  
INDUSTRIAS. UN ANÁLISIS COMPARATIVO ENTRE  
ARGENTINA Y CHILE.

por

CYNTHIA ANDREA URRUTIA CHACÓN

Seminario para optar al Título de Ingeniero Comercial, Mención  
Economía

Guiado por:

SEBASTIÁN UGARTE GÓMEZ (PH. D.)

Otoño 2015

## AGRADECIMIENTOS

Quiero agradecer a mis queridos padres, por su constante apoyo en todos los aspectos de mi vida, a mi familia más cercana que son un pilar fundamental para tomar mis decisiones.

También quiero agradecer a una de las personas más importantes en vida, Jaime, mi fiel amigo y compañero, que llegó con su luz a alegrar mi vida, y su apoyo significa más de lo que puedo expresar en palabras.

Quiero mencionar a mis niñas, mis amigos y amigas, que con su amistad, ayuda y apoyo, hacen que todo sea más fácil. Finalmente, agradecer a mi estimado profesor guía Sebastián Ugarte que sin su apoyo e ideas éste trabajo no hubiese sido posible.

*“Life is what happens to you while you’re busy making other plans”*

J. Lennon

# Índice

<b>1. Introducción</b>	<b>5</b>
<b>2. Marco teórico y antecedentes</b>	<b>8</b>
2.1. Estudio de las desigualdades salariales en el mundo y en Latinoamérica . . . . .	8
2.2. Efecto de las relaciones industriales de las instituciones en las desigualdades salariales . .	11
<b>3. Métodos y datos</b>	<b>13</b>
3.1. Base de datos . . . . .	13
3.2. Modelo económico . . . . .	15
3.3. Limitaciones del modelo . . . . .	16
<b>4. Análisis de resultados</b>	<b>17</b>
4.1. Estadística descriptiva . . . . .	17
4.1.1. Carácter de las industrias por país . . . . .	17
4.1.2. Densidad de salario por hora. 2003 - 2013 . . . . .	18
4.1.3. Relación salario por hora entre género según educación . . . . .	22
4.2. Resultados del modelo económico . . . . .	25
<b>5. Conclusión</b>	<b>39</b>
<b>Referencias</b>	<b>46</b>
<b>6. Anexos</b>	<b>49</b>
6.1. Regresiones por cuantiles . . . . .	49
6.2. Heckman, sesgo de selección . . . . .	50
6.3. Densidad del salario por hora. 2003 - 2013 . . . . .	51

## Índice de figuras

1.	Evolución del salario por hora . . . . .	19
2.	Evolución del salario por hora industria de construcción . . . . .	20
3.	Evolución del salario por hora industria de servicios domésticos . . . . .	21
4.	Evolución del salario por hora industria de comercio . . . . .	22
5.	Evolución del salario por hora industria de explotación de minas y canteras . . . . .	51
6.	Evolución del salario por hora industria de manufactura . . . . .	52
7.	Evolución del salario por hora industria de servicios financieros y de seguros . . . . .	53
8.	Evolución del salario por hora industria de servicios sociales . . . . .	54
9.	Evolución del salario por hora industria de agricultura, caza, pesca y silvicultura . . . . .	55
10.	Evolución del salario por hora industria de transporte y comunicación . . . . .	56

## Índice de cuadros

1.	Datos por año según país . . . . .	16
2.	Argentina: Porcentaje de hombres y mujeres por industrias . . . . .	17
3.	Chile: Porcentaje de hombres y mujeres por industrias . . . . .	18
4.	Relación de medianas salariales mujer/hombre . . . . .	24
5.	Argentina 2003: Hombre . . . . .	28
6.	Argentina 2003: Mujer . . . . .	29
7.	Chile 2003: Hombre . . . . .	30
8.	Chile 2003: Mujer . . . . .	31
9.	Argentina 2013: Hombre . . . . .	35
10.	Argentina 2013: Mujer . . . . .	36
11.	Chile 2013: Hombre . . . . .	37
12.	Chile 2013: Mujer . . . . .	38

## Resumen

Se estudian las desigualdades salariales controladas por industrias en Argentina y Chile, entre los años 2003-2013, utilizando las encuestas de caracterización de hogares correspondientes. Las industrias estudiadas se dividen según el carácter que representan, es decir, dominadas por hombres, *industrias masculinas*, o mujeres, *industrias femeninas*. También se incluyen las industrias que presentan proporciones intermedias de género. La hipótesis sugiere que Argentina, dado un marco de relaciones institucionales definidas como “**inclusivas**” debiera mostrar menores desigualdades salariales de hombres y mujeres independiente de la industria, frente a Chile definido como de relaciones industriales “**exclusivas**”. La literatura muestra que se cumple en el agregado de la economía, pero este estudio muestra que al desagregar la economía, no necesariamente es así. El análisis consta de una metodología descriptiva y de un modelo de regresiones por cuantiles, corrigiendo el sesgo de selección. Una vez definidas las 9 industrias y las variables más relevantes en el salario, en base a la literatura, las conclusiones muestran que, en particular, la hipótesis se valida en algunas industrias, como es el caso de la industria de *explotación de minas y canteras, servicios sociales y financieros*. Finalmente se dejan propuestas futuras líneas de investigación.

## 1. Introducción

Chile es un país caracterizado por un crecimiento económico que lleva consigo una desigualdad latente<sup>1</sup>, “controlando los efectos del sector económico, oficio, categoría ocupacional, región y tamaño de empresa, las mujeres perciben un 17,2% menos salario que los hombres” (Brega, Durán and Sáez, 2015). Realidad que no necesariamente se refleja en un país tan cercano a Chile como es Argentina. Se calcula que Argentina tiene una brecha del 20% aproximadamente y que cuando se controla por la jornada laboral llega al 3,8%. En promedio Chile muestra una brecha salarial mayor y mayores niveles de desigualdad<sup>2</sup> (Farfán and Ruíz, 2007; Ugarte, Grimshaw & Rubery, 2015).

El grado de desigualdad salarial entre Chile y Argentina varía, entre otros factores, según la industria. Otros factores mencionados como relevantes son: ocupaciones, regiones del país y nivel educativo de los trabajadores (Brizuela & Tumini, 2008). Es por esto, que esta investigación busca enfocarse en la desigualdad salarial por género diferenciado según industria, haciendo un análisis comparativo entre Chile y Argentina entre los años 2003 y 2013.

Existen tres preguntas cruciales para el desarrollo de la siguiente investigación: **1.** ¿Qué entendemos por desigualdad salarial de género? **2.** ¿Por qué esto resulta relevante? **3.** ¿A qué se debe la desigualdad salarial? Respondiendo lo primero, si consideramos a dos individuos con la misma capacidad y calificación

---

<sup>1</sup><http://www.bancomundial.org/es/country/chile/overview>

<sup>2</sup>Argentina se considera internacionalmente como un país con bajos niveles de discriminación salarial

para realizar un determinado trabajo, se entiende por discriminación a toda distinción o preferencia de trato, de cualquier tipo, que se base en un criterio considerado irracional o injustificado, como es el caso del **género**, raza, religión u otros (Castro, 2001). Esta definición de discriminación es la que usaremos para identificar la desigualdad salarial.

Siguiendo con la segunda pregunta, la desigualdad salarial es relevante hoy en día porque dificulta el crecimiento de la economía, el progreso social y puede terminar en bajas ganancias y en pérdida de eficiencia para el país (Ugarte et al, 2015; Montenegro, 2001).

Finalmente, la desigualdad salarial se debe principalmente a que el salario laboral de las mujeres es menor en relación al salario de los hombres, ésto producto de una inserción laboral más precaria: menor participación en el mercado de trabajo<sup>3</sup>, mayores tasas de desempleo<sup>4</sup>, menor acceso al empleo asalariado registrado y menor salario por hora trabajada (Brizuela & Tumini, 2008).

La participación de la mujer en Chile en el mercado laboral ha ido aumentando desde los años 90, pero difiere significativamente de países pertenecientes a la OECD (sexto país con menor participación femenina) y Latinoamérica (cerca de un 19% más bajo que otro país en la región (Contreras & Plaza, 2010)). En Argentina, desde los años 60 se ha desarrollado un proceso de incorporación de la mujer al mercado laboral, proceso que avanzó acelerándose en los años 90 (Brizuela & Tumini, 2008).

La descomposición por industria nos entrega información sobre qué pasa con la desigualdad salarial en industrias que parecen ser más propensos a la participación femenina y aquellos que, por el contrario, parecen ser propensos a la participación masculina.<sup>5</sup> Lo interesante del análisis comparativo es que muestra como dos países tan cercanos geográficamente pueden ser opuestos en sus resultados, tal como la literatura lo ha mostrado. Una de las principales diferencias radica en que Chile y Argentina son polos opuestos en cuanto a las relaciones industriales de sus instituciones. Argentina muestra poseer un sistema de relaciones industriales más **“inclusivas”**, lo cual implica mayor densidad sindical, mayor cobertura en la negociación colectiva, centralización sindical, protección universal del salario mínimo, que tienden a estrechar la desigualdad presente. Por el contrario, tenemos a Chile con instituciones más **“exclusivas”**, con bajo nivel de sindicalismo, bajo nivel de cobertura sindical, descentralización sindical, con empleadores que poco se involucran en la negociación colectiva y un sistema mucho más restrictivo en cuanto al derecho a paro de los trabajadores, entre otras cosas (Ugarte et al., 2015). Junto a esto, queremos detenernos en las políticas de pago igualitario, que promueven la equidad salarial y penalizan

<sup>3</sup>Para el año 2010, Chile presenta tasas de participación femenino del **43,22%** y Argentina, **51,06%**, frente a tasas de participación masculina del 73,69% y 74,55% (Martinez, Miller & Saad, 2013).

<sup>4</sup>Según datos del banco mundial, el desempleo femenino de Chile y Argentina, ronda cerca de 7% y 9% respectivamente

<sup>5</sup>Industrias que denominaremos “femeninos” y “masculinos”.

la discriminación salarial, que en el caso Argentino se implementaron alrededor de 1973, lo que sólo es comparable con políticas implementadas en Chile el año 2009<sup>6</sup>.

La evidencia nos muestra brechas relativamente estables en la parte baja de la distribución de salarios, que se van ampliando a medida que nos movemos por ésta (Bravo, Sanhueza & Urzúa, 2008). Una forma de abordar este aspecto, es incorporando un análisis de la desigualdad salarial sobre la posición relativa de los trabajadores en la distribución de salarios por medio de regresiones por cuantiles. Este método permite medir el efecto de las variables explicativas en una variable de respuesta, logaritmo de salario por hora en este caso, en diferentes puntos de una distribución condicional.

El análisis se divide en cuatro secciones. En la *primera sección* haremos una breve revisión bibliográfica del tema, sobre las líneas de aproximación y las principales conclusiones, además de analizar cuáles son las variables más relevantes de investigación en las desigualdades salariales para el caso latinoamericano. Luego, en la *segunda sección* nos interiorizaremos en la investigación y las bases de datos de Chile y Argentina, describiendo el modelo económico y las limitaciones del modelo. La *tercera sección* presenta los resultados encontrados a través de los años, partiendo con un análisis descriptivo de los datos por industria, luego sigue con gráficos de densidad salarial y relaciones entre las medias salariales controladas por nivel de educación. Luego se presentan los resultados del modelo económico. Finalmente, la *cuarta sección* expone las conclusiones al tema, además de la interpretación económica asociada a éstos, y las líneas de investigación que serían interesantes en un futuro.

---

<sup>6</sup>La ley 20.348, puesta en marcha bajo el primer mandato de Michelle Bachelet, año 2009. Con el objetivo de resguardar el derecho a la igualdad de las remuneraciones entre hombres y mujeres que realicen un mismo trabajo (Andrade, 2014).

## 2. Marco teórico y antecedentes

### 2.1. Estudio de las desigualdades salariales en el mundo y en Latinoamérica

La desigualdad salarial surge a raíz de factores culturales e históricos que en la actualidad siguen influenciando el comportamiento de los individuos<sup>7</sup> (European Commission, 2014). Ha sido un tema bastante tratado en la literatura, y dentro de la cual existen varias aristas de estudio. Partiendo desde un análisis de brechas promedio ya sea por países, industria, profesiones o lugar de trabajo, hasta estudiar el porqué existe una baja o intermitente participación laboral femenina, menores jornadas laborales en comparación con las jornadas masculinas y poca participación de las mujeres en altos cargos.

Las conclusiones concernientes al tema son bastante similares. Las diferencias de salarios son consistentes en todas las industrias del mercado laboral que se han visto moderadamente reducidos a lo largo de los años, pero siguen existiendo países donde las brechas han aumentado<sup>8</sup> (Abramo & Wendel, 2006). Hombres y mujeres tienden a trabajar en industrias y ocupaciones diferentes, en las industrias femeninas, de alta concentración femenina, se ofrecen salarios menores en comparación con las industrias masculinas y ocupaciones masculinas. Es por esto que las mujeres tienden a estar sobre-representadas en la parte inferior de la distribución de salarios.

La intermitencia en la participación laboral se debe al rol cultural de la mujer en la familia; esto implica variables como: tenencia de hijos menores, estado civil, nivel de educación, quintil al cual pertenece, etc. A medida que la mujer se encuentra más educada mayor es el nivel de continuidad que muestra (Contreras & Plaza, 2010). El rol cultural también influye en las jornadas de trabajo que eligen los individuos, esto tiene una doble mirada ya que las oportunidades que ofrece el empleador no necesariamente son las mismas. Petersen y Morgan, en el año 1995, nos hablan de tres formas de discriminación:

1. **Discriminación asignada;** las mujeres son asignadas de forma diferente a la ocupación y lugar donde se les recompensa con menores pagos. Esto afecta la contratación y subsecuente promoción.
2. **Discriminación valorativa;** aún cuando las habilidades requeridas son las mismas, las ocupaciones femeninas tienen salarios menores que aquellas masculinas.
3. **Discriminación dentro del trabajo;** dentro de un mismo lugar y ocupación las mujeres reciben menores remuneraciones por el trabajo.

El participar o no del mercado laboral resulta ser una decisión del individuo, es por esto que muchos autores han decidido eliminar este sesgo de selección de participación que viene a ensuciar las estimaciones realizadas. Para esto se utiliza la metodología de Heckman en dos etapas, el cual consiste en dos

---

<sup>7</sup>Se refiere al rol cultural de hombre y la mujer, pero influye también al decidir el nivel y tipo de estudios a realizar

<sup>8</sup>Ecuador, Panamá, Hungría, Portugal

ecuaciones a estimar. La primera es la ecuación objetivo, aquella que se pretende estimar y la segunda es la ecuación de selección, ésta responde a un modelo de variable discreta y mide la probabilidad de estar en la muestra. Esto se desarrolla en el anexo 6.2 (Heckman, 1979; Sánchez Vásquez & Tejera, 2010).

Mincer en el año 1974 hizo una ecuación "función de las ganancias de capital humano", regresionando el logaritmo de salarios con variables de años de escolaridad, experiencia y experiencia al cuadrado. El resultado encuentra una relación convexa con los años de escolaridad y aunque el modelo tiende a exagerar el efecto de la experiencia, ésta crece a tasas decrecientes (Lemieux, 2006).

Para el caso Latinoamericano, donde la desigualdad salarial también se convierte en un rasgo compartido por la región, pero que estudios muestran una reducción en el tiempo (Abramo & Wendel, 2006; Contreras & Gallegos, 2007) la literatura muestra que hay ciertos elementos determinantes que vienen a explicar la desigualdad salarial existente que serán desarrollados a continuación, entre otros, mencionaremos el nivel de *escolaridad* (calificación), *experiencia*, *jornada laboral* y *segmentación ocupacional* (Peticarà & Astudillo, 2008).

### **Escolaridad**

El aumento de la educación ha tenido un efecto en reducir la desigualdad salarial existente. En el caso de Latinoamérica, para hombres y mujeres, el retorno a la educación tiende a aumentar cuando nos movemos de la parte baja de la distribución de salarios a la parte alta (Montenegro, 2001). Peticarà y Astudillo en el 2008 nos muestran que en Latinoamérica, en promedio, hasta los 12 años de escolaridad la desigualdad salarial entre hombres y mujeres tiende a mantenerse estable.

Contrario a lo que pensaríamos, resulta ser que las mujeres tienen mayor probabilidad de alcanzar altos niveles de estudio, de hecho, en la mayoría de los países las mujeres muestran más años de escolaridad que los hombres<sup>9</sup>. Por lo tanto, es lógico pensar que deberían alcanzar mayores niveles de salario. Sin embargo, al comparar a un hombre y una mujer de igual nivel de calificación, se observa en promedio que el salario de la mujer es menor al del hombre (Abramo et al., 2006). En particular para el caso Chileno, Bravo et al 2008, encuentra que hay una desigualdad salarial consistente entre los graduados universitarios, y que esto se traduce en brechas entre 36 % a 38 %. En el caso Argentino, las brechas de puestos que requieren mayor nivel de escolaridad muestran brechas del 14 %, mientras que los de baja escolaridad muestran brechas mayores del 22 %. Esto puede ser explicado porque las industrias de ocupaciones que requieren un alto nivel de escolaridad, son un segmento mucho más protegido por las regulaciones laborales (Brizuela & Tumini, 2008).

---

<sup>9</sup>En zonas urbanas Argentina lleva la delantera sobre Chile, caso contrario en la zonas rurales donde Chile supera a Argentina (para población económicamente activa sobre 15 años o más) (Milosavljevic et al, 2009)

## **Experiencia**

La experiencia, como también el nivel de escolaridad, son decisiones racionales de capital humano que se comparan frente a los costos de éstos. Para el caso de las mujeres, a lo largo de su vida tienen la carga extra de las responsabilidades en el hogar. Para Chile y Argentina, la desigualdad salarial se reduce cuando nos movemos de una precaria experiencia laboral a una elevada (Petricará et al., 2008).

## **Jornada laboral**

La evidencia latinoamericana, Petircará *op. cit.*, indica que las mujeres sistemáticamente trabajan menos horas que los hombres. Esto se explica, en primer lugar, por las decisiones personales de la mujer. Para Argentina y Chile, elementos como la presencia y cantidad de hijos menores es relevante en la decisión de trabajar o no y cuánto tiempo hacerlo. Para el caso Chileno, Contreras et al 2010, expone que las normas culturales que rodean a la mujer son resolutivas, es decir, es relevante el hecho de que la mujer tenga un compañero y que éste acepte que la mujer trabaje<sup>10</sup>. En segundo lugar, las reducidas jornadas laborales se deben a oportunidades (o falta de oportunidades) que el empleador les ofrece, siendo la mujer considerada como un costo adicional frente a los hombres (ellas tienen mayores deberes en el hogar y mayor propensión a dejar el trabajo por los hijos) (Abramo et al., 2006). Sin embargo, estudios específicos sobre “costos laborales” de las mujeres en la Argentina y Chile no encontraron diferenciales de género significativos (Brizuela & Tumini, 2008), en consecuencia, no es una explicación al caso de investigación.

## **Segregación ocupacional**

Existen dos formas de segregación ocupacional: *horizontal* y *vertical*:

La segregación horizontal tiende a concentrar a las mujeres en ciertas ocupaciones definidos culturalmente como ocupaciones femeninas. Ocupaciones que reciben menos empleo y son menos valoradas que las dominadas por los hombres<sup>11</sup>, presentando barreras para acceder a segmentos de mejores salarios, lo cual evidencia la desigualdad de oportunidades (Mladinic, Gormaz, Godoy & Leiva, 2009). La literatura argumenta que ese tipo de trabajos denotados como femeninos, utilizan la habilidad del género, de las cuales existe abundancia lo cual lo hace “de menor costo” (Abramo et al., 2006).

La segregación vertical alude a concentrar a las mujeres en niveles jerárquicos bajos, sin tener las mismas oportunidades de promoción que los hombres (Mladinic et al., 2009). Ambos tipos de segregación se encuentran muy ligados a las discriminaciones en el trabajo mencionado anteriormente por Petersen y Morgan; discriminación asignada, valorativa y en el lugar de trabajo.

<sup>10</sup>Se define a la sociedad Chilena como machista, siendo un costo para el núcleo familiar que la mujer trabaje.

<sup>11</sup>Las mujeres se concentran en industrias de servicio doméstico, servicios sociales, comercio, restaurantes y hoteles, mientras que los hombres se concentran en industrias de privados, construcción, transporte y comunicaciones

## 2.2. Efecto de las relaciones industriales de las instituciones en las desigualdades salariales

Las relaciones industriales juegan un rol importante en el mercado laboral, entre ellas encontramos, la densidad sindical<sup>12</sup>, cobertura de negociación sindical, nivel de centralización y mecanismos de coordinación económica, legislaciones de pago igualitario y la estructura de salario mínimo. Las estructuras de salario y los incrementos de salario difieren en parte por el tipo de instituciones sindicales pertenecientes a cada país (Visser, 2009).

Evidencia en Europa indica: **1.** Alta densidad sindical tiende a relacionarse con bajas tasas de desempleo. **2.** Una disminución en el nivel sindical tiende a elevar la desigualdad salarial. **3.** Directa relación entre cobertura de negociación sindical y pequeñas brechas de desigualdad salarial por género. **4.** Instituciones sindicales de carácter fuertes, de mayor coordinación, tienden a mostrar un nivel de salarios igualitario, dado que las negociaciones apuntan estandarizar el sistema salarial. **5.** Un mayor nivel de centralización guía a un menor nivel de dispersión en los salarios (Visser, 2009; Ugarte et al, 2015).

Una comparación entre Chile y Argentina en cuanto a los elementos expuestos, tenemos:

- **Densidad sindical.** En el 2013 en Argentina se reporta un porcentaje del 32 %, uno de los más altos dentro de los países latinoamericanos<sup>13</sup>. Realidad bastante distinta en Chile, que si bien es cierto, luego de los gobiernos Post-dictadura hubo una mejora en temas sindicales, al poco tiempo se vieron en declive, lo cual también se cumple para la cobertura sindical: densidad de 14,6 % en el 2012 (Durán, 2013).
- **Cobertura sindical.** Definida como porcentaje de trabajadores cubiertos por un contrato colectivo, Argentina 60 % y Chile 8 % (Durán, 2013).
- **Derecho a paro.** En Argentina es bastante permisivo, “En el fuero laboral, ante la duda se está a favor del trabajador”<sup>14</sup>. Para Chile es bastante restrictivo, un proceso altamente regulado. Se les permite sustituir a los trabajadores involucrados en el paro (Guía para la negociación colectiva, 2013)<sup>15</sup>.
- **Nivel de coordinación.** Argentina presenta un alto nivel de negociación, para firmas e industrias, con una coordinación bastante elevada a nivel de industrias. Mientras que Chile muestra un nivel de negociación descentralizado, donde los sindicatos por industria tienen poca relevancia, además de que el nivel de coordinación, en general, es bastante fragmentado (Ugarte et al., 2015).

---

<sup>12</sup>Poder negociador

<sup>13</sup><http://blogs.elpais.com/eco-americano/2011/12/sindicatos-fuertes-sindicatos-d%C3%A9biles.html>

<sup>14</sup><http://www.telam.com.ar/notas/201408/75366-carlos-tomada-derecho-a-la-protesta-paro-cgt-disidente.html>

<sup>15</sup>[http://www.dt.gob.cl/1601/articles-68790\\_rcurso1.pdf](http://www.dt.gob.cl/1601/articles-68790_rcurso1.pdf)

- **Leyes de salario igualitario.** Como ya se mencionó antes, En Argentina desde 1973 se han implementado leyes antidiscriminatorias “igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y femenina por un trabajo de igual valor (Art. 172 LCT).”<sup>16</sup>. En Chile, la ley de salario igualitario nace desde el 2009 con el efecto Bachelet, surgimiento evidente de propuestas legislativas en temas de equidad de género (Stevenson, 2012).

---

<sup>16</sup><http://www.trabajo.gob.ar/difusion/ctio/100610cuadernillo2.pdf>

### 3. Métodos y datos

La evidencia muestra que en promedio, la desigualdad salarial de Chile, es mayor en comparación con Argentina, esto se debe, en parte, gracias a las relaciones industriales de las instituciones. A continuación, se presenta formalmente la pregunta principal que busca responder la investigación y su hipótesis.

- ¿Cómo son las desigualdades salariales por industrias en países que tienen un marco de relaciones industriales diferentes? En particular, industrias más “femeninas” vs industrias “masculinas”.

**Hipótesis:** A nivel general de mercado se espera que la brecha en industrias más “inclusivas” sea menor dado la protección, cobertura y fuerza sindical que existe en este tipo de países. Por lo mismo, independiente de la industria al cual nos refiramos, ya sean “femeninas” o “masculinas”, las desigualdades serían menores para Argentina en comparación con Chile.

#### 3.1. Base de datos

El análisis se hará con un rango de 10 años, entre el 2003 - 2013, utilizando encuestas de caracterización del hogar. Para Chile se utilizará la encuesta de caracterización socioeconómica CASEN y para Argentina la encuesta permanente de hogares EPH. Una de las principales diferencias entre estas encuestas es la periodicidad, la CASEN se repite cada 3 años, mientras que la EPH se hace trimestralmente todos los años. Convenientemente usaremos la periodicidad de la encuesta Chilena.

La división por industrias económicas para Chile y Argentina, son las siguientes (Departamento de asuntos Económicos y Sociales, 2012):

1. **Explotación de minas y canteras:** incluye la extracción, elaboración y beneficio de minerales que se encuentran en estado natural.
2. **Manufactura:** se entiende como el proceso de transformación de productos inorgánicos u orgánicos en productos nuevos que se vendan al por mayor o al por menor, ya sea a mano o con máquinas.
3. **Construcción:** comprende los contratistas generales y especializados dedicados a la construcción por contrato. También abarca a empresas que se dedican a trabajos de construcción para la empresa matriz.
4. **Comercio, restaurantes y hospedería:** comercio, reventa de productos nuevos y usados al por mayor o público en general. Restaurantes, establecimientos que vendan al por menor alimentos y bebidas para el consumo inmediato. Hospedería, establecimientos que mediante un pago, ofrezcan o servicios para acampar.

5. **Servicios financieros y seguros:** financieros, principalmente instituciones monetarias, como bancos, que tienen servicios y asesoramientos ligados al mercado. Seguros, compañías de seguro de toda clase; vida, robo, siniestros, etc.
6. **Servicio doméstico:** incluye a cocineras, lavanderas, mayordomos, secretarios privados, mayordomos, etc. Son personas contratadas por el dueño o por agencias comerciales que proporcionan estos servicios.
7. **Servicios sociales:** servicios comunales, saneamiento, veterinaria, servicios médicos y odontológicos asistencia social, instrucción pública, religiosas.
8. **Agricultura, caza, pesca y silvicultura:** agricultura, productos agropecuarios, cultivos de campo<sup>17</sup> y servicios agrícolas. Caza, por procedimiento ordinario con fines lucrativos. Pesca, captura de peces, comercial de altura, litoral, costera y en estuarios. Silvicultura, explotación de bosques, recolecciones de toda clase de productos no cultivados<sup>18</sup>.
9. **Transporte y comunicación:** transporte terrestre, por agua y aéreo. Además de servicios relacionados con el transporte<sup>19</sup>. Comunicación, servicios proporcionados al público por correo, telégrafo o radio, sea la recepción acústica o visual.

---

<sup>17</sup>Frutas, uvas, nueces, semillas, hortalizas, flores, etc.

<sup>18</sup>Goma, resinas, látex, savias, cortezas, hiedras, etc.

<sup>19</sup>Embalaje, almacenamiento, deposito, inspecciones, etc.

### 3.2. Modelo económico

La evidencia latinoamericana nos muestra que las desigualdades también tienen patrones de comportamiento y se intensifican, por ejemplo, cuando mayor es la educación y experiencia. Sumado a esto, se sugiere que la brecha salarial es mayor en la parte superior de la distribución de salarios. Como ya se mencionó anteriormente la metodología utilizada es regresiones por cuantiles, para entender cómo funcionan es preferible ver el anexo 6.1. La metodología fue aplicada a los percentiles .10, .25, .50, .75 y .90. Esto junto a la metodología de Heckman, ver anexo 6.2.

El modelo a utilizar es el siguiente:

$$Y_{1i} = \beta_1 + \beta_2 \text{ Edad} + \beta_3 \text{ Edad}^2 + \beta_4 \text{ Educación} + \beta_5 \text{ Pareja} + \beta_6 \text{ Hijos menores de 6 años} + \beta_7 \text{ Firma privada} + \beta_8 \text{ Tamaño firma} + \beta_9 \text{ Jornada laboral} + \beta_{10} \text{ Región} + \beta_{11} \text{ Trabajo permanente} + \beta_{12} \text{ Industria}$$

Variable dependiente:  $Y_{1i}$ , corresponde al log del salario por hora de la ocupación principal del individuo en dólares, corregido por la inflación.

Variables independientes:

- $\beta_2$  *Edad* del individuo.
- $\beta_3$  *Edad al cuadrado*. Mide la tasa en el tiempo del efecto edad.
- $\beta_4$  *Educación*. Se divide en cuatro categorías: sin educación, nivel de educación bajo, nivel medio y superior.
- $\beta_5$  Dummy que evalúa la existencia de una *pareja* en el hogar.
- $\beta_6$  Variable que muestra la existencia de *hijos* menores de 6 años en el hogar.
- $\beta_7$  Dummy que evalúa si el individuo trabaja no en una firma *privada* o no (pública).
- $\beta_8$  *Tamaño* de la firma. Se divide en tres; tamaño pequeño, entre 10 a 49 personas, tamaño mediano, entre 50 y 199 trabajadores y tamaño grande, sobre 200 trabajadores.
- $\beta_9$  Dummy sobre la *jornada* laboral parcial vs la jornada laboral completa.
- $\beta_{10}$  Dummy *región*, indica si el individuo vive en la región principal del país o no.<sup>20</sup>
- $\beta_{11}$  Dummy sobre *trabajo permanente*, se refiere a un trabajo estable sobre uno transitorio.
- $\beta_{12}$  *Industria*, controla por las 9 industrias previamente definidas.

---

<sup>20</sup>Para Chile, Región Metropolitana y para Argentina, Gran Buenos Aires

El percentil .10 corresponde a una aproximación del 10% de los trabajadores más pobres, mientras que el percentil .90 corresponde a una aproximación del 10% más rico. A su vez, el percentil 50 capta los efectos de la mediana de la distribución de salarios por hora (Monsueto, Machado & Golgher, 2006).

El total de observaciones utilizado para las regresiones por año y por país se muestran en la siguiente tabla<sup>21</sup>:

**Cuadro 1:** Datos por año según país

Año	Argentina		Chile	
	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer
<b>2003</b>	4,600,840	3,370,558	3,227,220	1,954,672
<b>2006</b>	5,122,486	3,759,666	3,471,772	2,225,799
<b>2009</b>	5,310,014	3,951,025	3,319,791	2,241,203
<b>2011</b>	5,553,120	3,890,817	3,472,011	2,424,801
<b>2013</b>	5,625,569	4,094,767	3,578,609	2,649,475

Cabe destacar que sólo se consideró a la población entre 18 y 60 años. En la tabla se observa que en ambas encuestas, la cantidad de datos por hombre supera a la cantidad de datos para las mujeres. Esto no necesariamente se cumple al controlar por la industria correspondiente, lo cual se ciñe a lo expuesto en la literatura.

### 3.3. Limitaciones del modelo

Entre las principales limitaciones del modelo nos encontramos con dos bases de hogares que difieren en el reporte de años de escolaridad en el individuo<sup>22</sup>, es por esto que el cálculo de experiencia potencial resulta ser una variable aproximada de la experiencia efectiva, edad-educación-6, además que asume que no hay intermitencia en la participación y que una vez que el individuo deja de estudiar comienza inmediatamente a trabajar, cosa que sabemos que no siempre es así. Esto eventualmente subestima el efecto que tiene la variable experiencia en el modelo. Finalmente, el modelo parecía no responder de forma intuitiva a la variable y es por eso que aún considerando que es una variable relevante las bases de datos utilizadas no nos permiten agregarla de manera satisfactoria.

Otro elemento a destacar es que este estudio sólo es válido para los años estudiados y las 9 industrias controlados, por lo tanto, el resultado no es necesariamente extrapolable a otros países o industrias. Además, la investigación no contempla las ocupaciones dentro de las industrias, lo cual puede diferenciarse ampliamente por país.

<sup>21</sup>Se excluyen aquellos datos de variables relevantes sin información “missing values”

<sup>22</sup>La encuesta Argentina reporta último nivel de educación, completo o incompleto, la encuesta Chile además de reportar niveles de educación reporta, además, años de educación obtenidos por el individuo

## 4. Análisis de resultados

Sección que tiene por objetivo mostrar cómo los datos se relacionan con la hipótesis. Primero se describe la estadística descriptiva, dividida en: **1.** Análisis del carácter de género de cada industria en el tiempo y por país. **2.** Densidad de salario por hora entre los años 2003-2013. **3.** Relación salario por hora según nivel de educación y país. Segundo, se sigue con los resultados del modelo económico ya planteado.

### 4.1. Estadística descriptiva

#### 4.1.1. Carácter de las industrias por país

Como ya lo habíamos mencionado en la pregunta de interés, nos interesa ver efectos en las industrias “femeninas” vs industrias “masculinas”. Estas industrias no son necesariamente las mismas para ambos países en todos los años, a continuación se detallan los porcentajes y las definiciones.

Datos de Argentina:

**Cuadro 2:** Argentina: Porcentaje de hombres y mujeres por industrias

Argentina Industria	2003		2009		2013	
	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer
Minas y canteras	85 %	15 %	71 %	29 %	87 %	13 %
Manufactura	70 %	30 %	71 %	29 %	78 %	22 %
Construcción	97 %	3 %	97 %	3 %	97 %	3 %
Comercio	63 %	37 %	60 %	40 %	59 %	41 %
Financieros y seguros	58 %	42 %	50 %	50 %	48 %	52 %
Doméstico	6 %	94 %	3 %	97 %	2 %	98 %
Sociales	26 %	74 %	27 %	73 %	29 %	71 %
Agricultura	75 %	25 %	85 %	15 %	87 %	13 %
Transporte	84 %	16 %	81 %	19 %	85 %	15 %

Para el período estudiado las industrias más masculinas, en orden, son: *construcción, explotación de minas y canteras, transporte y comunicación, agricultura, caza, pesca y silvicultura y manufactura*. Por lo general, esta tendencia se mantiene en el tiempo, excepto en la industria *manufacturera y agrícola* que tienden a reducir el número de mujeres. Las industrias más femeninas, en orden, son: *servicios domésticos y servicios sociales*, las proporciones tienden a mantenerse en el período estudiado, para la industria de *servicios domésticos*, las tendencias se hacen más femeninas, mientras que en la industria de *servicios sociales* las tendencias se hacen más masculinas. Aquellas industrias que mantienen proporciones más intermedias son: *comercio y servicios financieros y de seguros*, estos también tienden a mantenerse hasta finales del 2013.

Datos para Chile:

**Cuadro 3:** Chile: Porcentaje de hombres y mujeres por industrias

Chile Industria	2003		2009		2013	
	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer
Minas y canteras	94 %	6 %	92 %	8 %	92 %	8 %
Manufactura	73 %	27 %	71 %	29 %	72 %	28 %
Construcción	95 %	5 %	95 %	5 %	95 %	5 %
Comercio	54 %	46 %	49 %	51 %	48 %	52 %
Financieros y seguros	61 %	39 %	62 %	38 %	45 %	55 %
Doméstico	11 %	89 %	10 %	90 %	16 %	84 %
Sociales	47 %	53 %	42 %	58 %	34 %	66 %
Agricultura	82 %	18 %	78 %	22 %	74 %	26 %
Transporte	83 %	17 %	81 %	19 %	80 %	20 %

Para el período estudiado las industrias más masculinas, en orden, son: *construcción, explotación de minas y canteras, transporte y comunicación, agricultura, caza, pesca y silvicultura y manufactura*. En general, las ponderaciones de hombres frente a las mujeres tienden a mantenerse en el tiempo, con una leve disminución en el porcentaje de hombres en las industrias de *agricultura y transporte*. Las industrias más dominados por las mujeres es: *servicios domésticos* donde en el tiempo aumenta la participación masculina. Aquellas industrias denominadas intermedias son: *servicios sociales, comercio y servicios financieros y de seguros*, este último se encuentra en el límite tendiendo a ser más dominado por hombres; razón que disminuye en el tiempo. En el caso de la industria de *servicios sociales*, éste tiende a feminizarse al igual que en Argentina.

#### 4.1.2. Densidad de salario por hora. 2003 - 2013

Otro análisis interesante de realizar son los gráficos de densidad sobre el salario por hora en dólares según la industria, para esto se eligieron tres industrias que muestran los cambios más interesantes a través de los años, y representan a cada grupo de industrias en cuestión: masculinas, femeninas e intermedias<sup>23</sup>, siendo las industrias de *servicios domésticos, construcción y comercio*, respectivamente. En el anexo 6.3 se analizan los gráficos para las industrias faltantes.

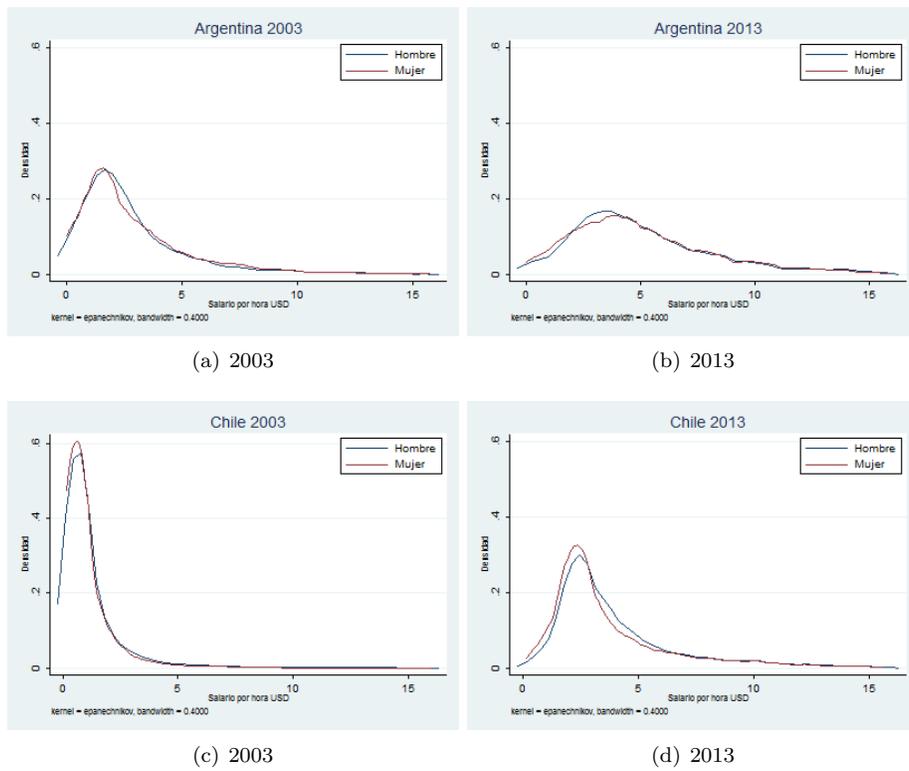
Primeramente, mostraremos los gráficos de tendencias generales en Argentina y Chile, y luego lo desglosaremos en las tres industrias ya mencionados.

Los gráficos en el 2003, muestran altas concentración en salarios bajos para ambos países, esto es aun más acentuado en el gráfico de Chile, con salarios menores en comparación con Argentina. En Chile las mujeres alcanzan una mayor densidad en el salario promedio, además las curvas muestran una caída

<sup>23</sup>Mayor igualdad de participación femenina y masculina

mucho más abrupta en las densidades a medida que el salario por hora sube. En Argentina, sólo en una pequeña parte de la distribución los hombres se ven superiores en salario en comparación con las mujeres. En general, las curvas son bastante parecidas entre hombres y mujeres.

En el año 2013, en ambos países las densidades tienden a distribuirse de forma más homogénea en salarios, pero la tendencia del 2003 en Chile frente Argentina sigue siendo la misma, Chile muestra mayores densidades en salarios menores. Chile, muestra notoriamente curvas más desiguales, siendo la distribución masculina la que muestra mayores salarios a igual densidad. Esto sólo pasa en el caso Argentino en un comienzo, luego las distribuciones son bastante parecidas.

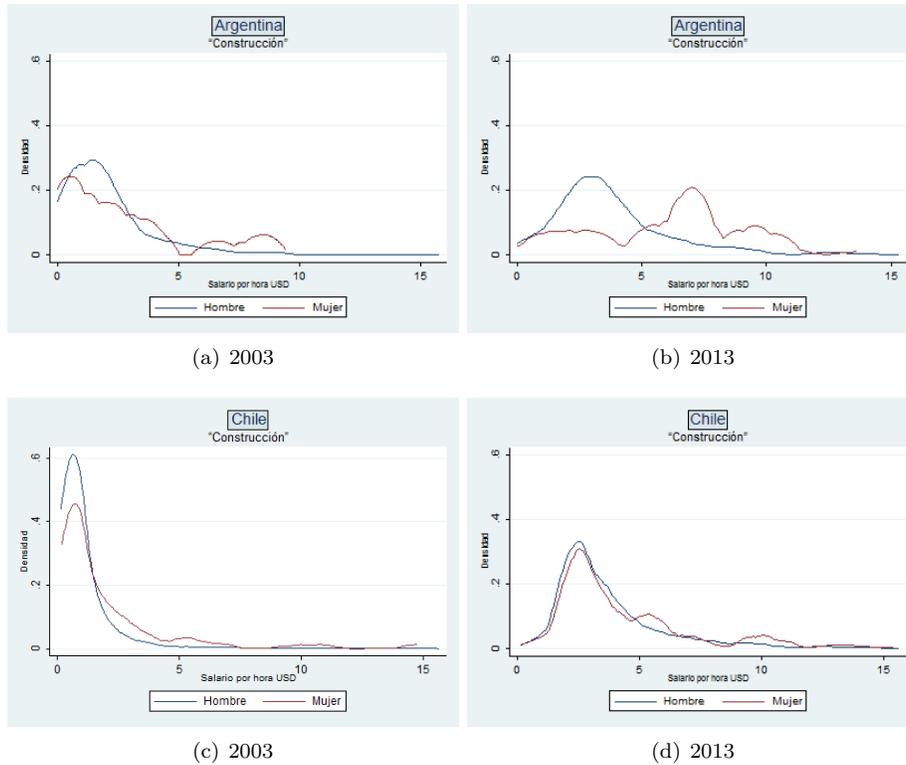


**Figura 1:** Evolución del salario por hora

- Construcción:

En el año 2003 para Argentina las tendencias se concentran en el sector de bajos recursos en hombres y mujeres, siendo las mujeres quienes muestran más participación cuando los salarios por hora aumentan. Si vemos los gráficos de Chile, muestran igual concentración en salarios mínimos pero la densidad es mayor comparativamente. En ambos casos son las mujeres quienes muestran menores concentraciones en los salarios mínimos, algo bastante esperable con los porcentajes de participación mostrados anteriormente.

Para el final del periodo, año 2013, en ambos países las curvas se desplazan hacia la derecha del gráfico, en Argentina la concentración de hombres siguen siendo en los sectores de menores salarios, esto se muestra diferente para las mujeres que se concentran, en menor medida, en salarios mayores. La realidad de Chile, es distinta, si bien es cierto las curvas se desplazan a lo largo del período estudiado, las densidades disminuyen notablemente y las curvas siguen una tendencia muy parecidas entre hombres y mujeres, con pequeñas descoordinación al caer la campana de salarios.



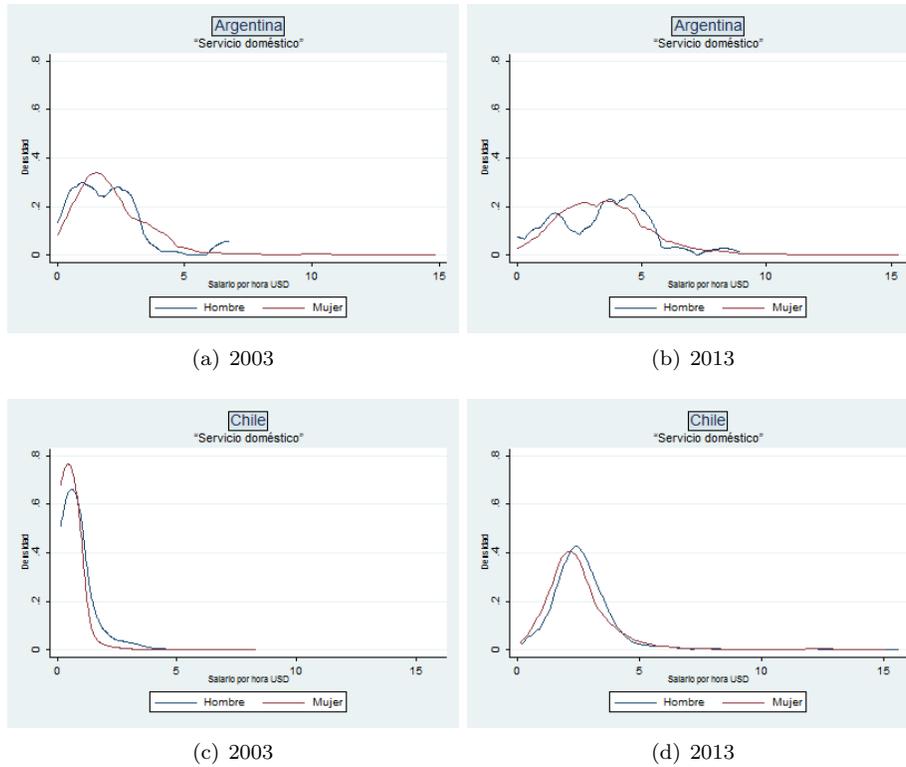
**Figura 2:** Evolución del salario por hora industria de construcción

- Servicios domésticos:

En el año 2003 la concentración de bajos salarios en Argentina es muy inferior en comparación con Chile, ya que tiene una distribución mucho más amplia, mientras que el gráfico en Chile cae abruptamente al subir el salario. En Argentina, las curvas muestran salarios favorables hacia las mujeres en comparación con los hombres, considerando que no existen datos para hombres cuando el salario por hora aumenta. Esta tendencia no se cumple para Chile ya que los hombres tienen una curva que se solapa al de las mujeres. A medida que los salarios aumentan, sólo existe presencia femenina en ambos países.

Para el año 2013 los salarios en promedio aumentan en ambos países, Argentina muestra unas curvas correspondientes a hombres que no son completamente homogéneas a lo largo del gráfico. Las tendencias

en ambos países se mantienen aún cuando las densidades en Chile disminuyen y el peak de las curvas ya no es superior en mujeres.

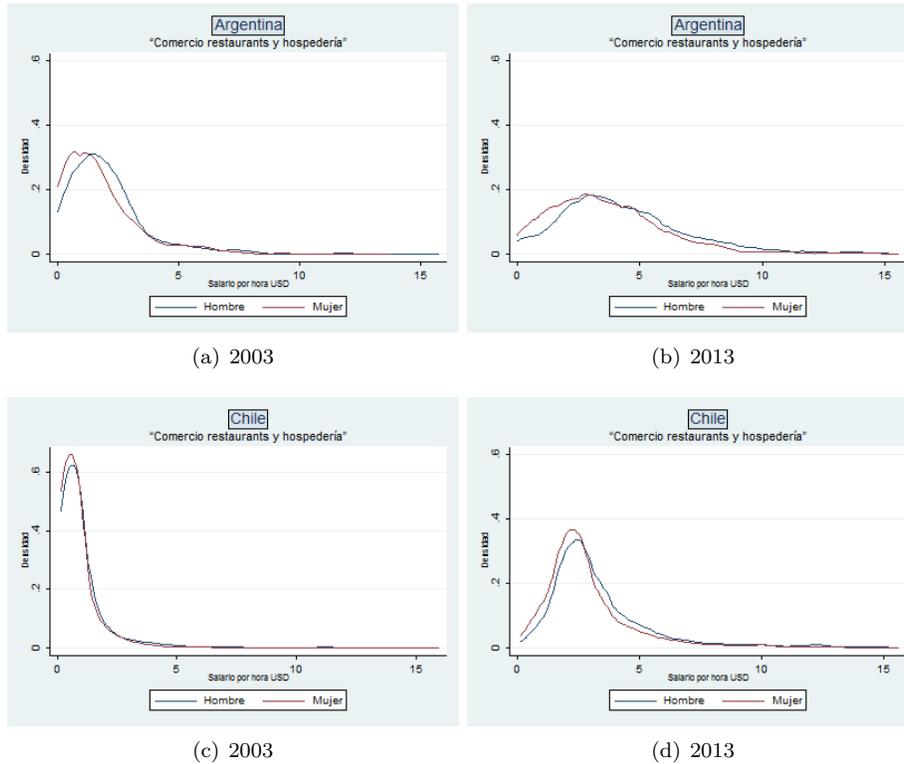


**Figura 3:** Evolución del salario por hora industria de servicios domésticos

- Comercio, restaurantes y hospedaría:

En el año 2003 en Argentina y en Chile la concentración en salarios mínimos es bastante clara, la densidad en Argentina es mayor al igual que la amplitud de la campana. Cuando cae la concentración es la curva masculina la que supera a la femenina, sucede lo contrario al ir subiendo la concentración de salarios. En Chile las curvas son muy parecidas entre hombres y mujeres, con excepción de que son las mujeres quienes alcanzan un peak mayor en la campana y al caer la concentración de salarios, el salario de hombres es superior al de las mujeres.

Para el año 2013 ambos países muestran una concentración de salarios que se desplazan hacia mayores niveles, manteniendo las amplitudes vistas en el año 2003 respecto a sus países. Sin embargo, las densidades se reducen en Argentina y aumentan en Chile, mostrando que ahora hay más gente que gana salarios mínimos. Argentina muestra un premio salarial mayor en hombres vs mujeres y Chile también, pero en menor medida.



**Figura 4:** Evolución del salario por hora industria de comercio

#### 4.1.3. Relación salario por hora entre género según educación

Siguiendo con la estadística descriptiva, podemos separar el salario según nivel de educación y género, para así realizar tablas comparativas de cómo ha evolucionado la desigualdad por industria. Usando la misma variable de educación definida en el modelo por cuantiles, se calculan los datos de salario medio (percentil .50) dólares, para Argentina y Chile corregidos por inflación en ambos casos. El cálculo se hace por medio de una relación simple entre las medias de salario de la mujer por hora sobre las medias de salario del hombre por hora, controlando por nivel de educación. Se omite a los individuos sin educación dado que no existen datos para todos las industrias debido a que el rango etario, que responde a individuos entre los 18 a 60 años.

- Educación baja:

En Argentina son pocas las industrias masculinas que tienen una relación poco homogénea al final del período de estudio, como es el caso de la industria de *transporte y comunicación*, los demás industrias tienden a aumentar igualdad (con excepción de la industria de *construcción* que favorece a las mujeres y la industria de *explotación de minas y canteras* que no tienen datos en mujeres). Para el caso Chileno,

se hacen más igualitarios las industrias como el caso de *explotación de minas y canteras, construcción y agricultura*, al igual que en el caso Argentino que logra una relación de 1.

Las industrias femeninas en Argentina, muestran relaciones bastante parecidas e igualitarias en ambos años, aumentando la igualdad en la industria de *servicios domésticos*. Para Chile, la igualdad se presenta mucho más en el 2013, llegando a un cociente de 1 para la industria de *servicios sociales* cuando, de hecho, se vuelve una industria femenina. Comparativamente Chile alcanza mejores cocientes de igualdad.

En cuanto a las industrias intermedias, Argentina muestra ser más igualitaria que Chile. Argentina aumenta a 0.8 y 0.78 respecto a las industria de *comercio y financieras*. Chile en tanto disminuye su cociente en la industria *financiera* y los mantiene en el *comercio*.

- Educación media:

Las industrias masculinas que en Argentina mejoran en términos de igualdad salarial son el de *explotación de minas y canteras y manufactura*, las que muestran cocientes desfavorables en términos de igualdad son la industria de *transporte y comunicación y agricultura*, cabe destacar que la industria de la *construcción* se vuelve desigual en favor de las mujeres. Para Chile, sucede lo contrario, las industrias de *explotación de minas y canteras y manufactura* se vuelven desiguales en términos salariales, a su vez, la industria de *transporte y comunicación*, al igual que en Argentina. Se vuelven más igualitarias industrias correspondientes a la *agricultura y la construcción*.

Para las industrias con carácter femenino, los resultados van en distintas direcciones. En Argentina ambas industrias aumentan la desigualdad aunque el de *servicios sociales* lo hace en favor de las mujeres, mientras que en Chile, ambas industrias aumentan los cocientes en pos de la igualdad.

Para finalizar con la educación media, tenemos a las industrias con participación intermedia. En Argentina la industria de *comercio* presenta un cociente más igualitario pero el cambio es prácticamente insignificante, mientras que la industria de *servicios financieros y seguros* disminuye su cociente, de 1 a 0.92. Pasa casi lo mismo pero en distintas magnitudes para Chile, la industria de *comercio* aumenta la relación llegando de 0.85 a 0.87, superando a Argentina y la industria de *servicios financieros* disminuye su cociente, pero se mantiene en un rango aceptable de igualdad salarial.

- Educación superior:

En Argentina las industrias masculinas en su mayoría los cocientes tienden a corregir desigualdades, exceptuando la industria *manufacturera* que se aleja de .08 en el 2003 a 0.56 en el 2013. En Chile la tendencia es similar, corrigiendo la desigualdad salarial creciente con la educación, solo con excepción de

la industria de *construcción* que se aleja de una relación favorable a las mujeres, 1.07 a 0.84 en el 2013.

Para las industrias femeninas en Argentina, el cambio es drástico para los *servicios domésticos*, donde la desigualdad salarial era favorable hacia las mujeres ya en el 2013 es favorable hacia los hombres. Por otro lado, la industria de *servicios sociales* tienden a tener una relación más desigual al final del período estudiado. Para el caso Chileno sucede lo contrario, la industria de *servicios doméstico* mantiene su cociente mientras que el de *servicios sociales* la disminuye.

Finalmente, las industrias intermedias en Argentina disminuye su igualdad salarial para la industria de *servicios financieros* y aumenta para la industria de *comercio*. En Chile al igual que en las otras industrias, aumentan notablemente las relaciones de salario entre hombres y mujeres, llegando a 0.86 en ambas industrias, sólo superando la industria *financiera y de seguros* en Argentina.

**Cuadro 4:** Relación de medianas salariales mujer/hombre

Mediana salario por hora Mujer/ Mediana salario por Hombre						
	<b>Educación Baja</b>		<b>Educación Media</b>		<b>Educación Superior</b>	
<b>Argentina</b>	<b>2003</b>	<b>2013</b>	<b>2003</b>	<b>2013</b>	<b>2003</b>	<b>2013</b>
Minas y canteras	-	0.57	0.61	1.02	0.88	0.95
Manufactura	0.74	0.83	0.73	0.80	0.80	0.56
Construcción	1.08	1.09	0.93	2.00	1.47	1.27
Comercio	0.75	0.80	0.83	0.84	0.83	0.87
Financieros y seguros	0.48	0.78	1.00	0.92	0.78	0.63
Doméstico	0.87	0.96	1.14	0.89	5.00	0.52
Sociales	0.90	0.91	1.05	1.07	0.91	0.87
Agricultura	1.00	1.00	0.60	0.24	1.96	0.79
Transporte	1.82	0.50	1.16	0.88	0.82	0.81

Mediana salario por hora Mujer/Mediana salario por Hombre						
	<b>Educación Baja</b>		<b>Educación Media</b>		<b>Educación Superior</b>	
<b>Chile</b>	<b>2003</b>	<b>2013</b>	<b>2003</b>	<b>2013</b>	<b>2003</b>	<b>2013</b>
Minas y canteras	0.64	0.66	1.07	0.62	0.57	1.09
Manufactura	0.91	0.86	0.82	0.72	0.67	0.92
Construcción	0.75	0.94	1.12	0.94	1.07	0.84
Comercio	0.87	0.87	0.85	0.87	0.70	0.86
Financieros y seguros	1.05	0.70	1.03	0.98	0.77	0.86
Doméstico	0.71	0.91	0.81	0.88	0.93	0.91
Sociales	0.97	1.00	0.75	0.91	0.80	0.75
Agricultura	0.95	0.97	0.85	0.93	0.48	0.85
Transporte	0.89	0.80	0.94	0.87	0.77	1.04

## 4.2. Resultados del modelo económico

Lo interesante de los resultados que presentaremos a continuación es que muestran la evolución de las desigualdades salariales en un período de 10 años, 2003-2013, comparando los coeficientes entre Argentina y Chile. Sección que se divide por año y se analiza por grupo de variables, para luego responder nuestra pregunta de investigación.

Para acceder al efecto de las variables ya planteadas en la sección 3.2, se aplican coeficientes exponenciales. En los cuadros 5, 6, 7 y 8 se muestran los resultados de Argentina y Chile para el año 2003, mientras que los cuadros 9, 10, 11 y 12 se muestran los resultados de Argentina y Chile en el año 2013. Cabe destacar que es la industria del *comercio* es la que se omite en las regresiones por cuantiles.

### ■ Año 2003:

Tanto en Chile como en Argentina, la *edad* en hombres y mujeres tiene un premio al salario a tasas decrecientes, efecto que aumenta con el percentil para el caso Argentino y que para Chile disminuye. En ambos casos, la magnitud del efecto es mayor para hombres comparándolo con las mujeres. En cuanto al *nivel de educación*, es claro que a medida que aumenta el nivel de educación también lo hace el salario por hora, es interesante destacar que en el caso Argentino el no tener educación tiene un efecto negativo, castigando el salario, para los percentiles más altos en mujeres, con excepción del percentil .90, pero para el caso Chileno es consistentemente negativo para todos los percentiles y sexo. Para ambos casos, el premio salarial por educación es mayor en hombres y se incrementa al aumentar el percentil.

Con respecto a las variables familiares, el tener *pareja* no es siempre es una variable significativa en Argentina, los datos nos muestran que afecta positivamente en los percentiles mayores y para mujeres suma en los percentiles intermedios. En tanto, en Chile la variable sí es significativa, y ésta tiene un premio al salario y aumenta con el percentil. La variable que indica un *hijo entre 0 a 6 años* afecta más al hombre que a la mujer<sup>24</sup>, cabe destacar que Argentina presenta proyectos de políticas públicas integrales para la infancia desde el año 2003 (Salviolo, 2012), entonces, resulta interesante hacer la comparación de esta variable 10 años después. En el caso Chileno, por lo general tiene un castigo al salario, y afecta más a mujeres que a hombres.

El trabajar en una empresa *privada* afecta negativamente el salario por hora, tanto para hombres como para mujeres, esto disminuye con el percentil en Argentina y en los hombres para Chile. Por otro lado, mientras más grande sea la empresa, ésta tiene un premio en mayor cuantía al salario, sin embargo, este premio salarial por *tamaño* de la firma es mayor en hombres comparativamente a las mujeres. El

---

<sup>24</sup>Hay que considerar que la significancia casi no se da en el 2003 para Argentina

efecto *tamaño* no necesariamente muestra una tendencia cuando nos movemos en los percentiles, la única tendencia clara es que para Argentina y Chile, el premio salarial por pertenecer a una empresa grande es consistentemente mayor en hombres vs mujeres. Por otro lado, que la *jornada* de trabajo sea parcial tiene un premio salarial en Argentina, esto aumenta con el percentil en el caso de los hombres, pero se mantiene para las mujeres. Chile muestra que sólo es negativo para el percentil inferior y positivo en el resto, el premio salarial de la mujer es mayor frente al del hombre. Las variables que recogen el efecto de *región principal* en el país y el *trabajo permanente*, también son positivas en el salario, para hombres y mujeres en ambos países, pero a diferencia de otras tendencias disminuyen con el percentil en Argentina y aumentan en Chile, con excepción de un trabajo permanente en mujeres que disminuye.

Tendencias en industrias masculinas: La industria *minera* tiene un efecto espejo en Argentina, en el sentido de que es positivo para hombres y mujeres, aumenta con el percentil en hombres y disminuye en mujeres. Esto muestra claramente dónde se concentran las mujeres en una industria tan masculina y dónde obtienen comparativamente mejores resultados. Sin embargo, en Chile el patrón es distinto, aun siendo para hombres y mujeres un beta positivo, el premio salarial es mayor en hombre frente a las mujeres. Industria que tiende a mostrar mayores desigualdades salariales en Argentina. La industria *manufacturera* en Argentina tiene bajos coeficientes, sin una clara tendencia en hombres ya que decrece y luego aumenta en el percentil más alto, en las mujeres se vuelve negativo cuando aumenta el percentil. En Chile, el efecto es positivo y decreciente en percentiles para hombre, mientras que en mujeres es negativo en todos los percentiles exceptuando el más alto. En Argentina, las desigualdades salariales aumentan con el percentil mientras que en Chile disminuyen. La industria de *construcción* a pesar de que no tiene coeficientes significativos en Argentina, muestra tendencias en su mayoría positivas para mujeres y tanto positivas como negativas en hombres. Pero en Chile esto es distinto, todos los coeficientes son positivos y el premio salarial para mujeres es mayor. La industria de *agricultura, caza, pesca y silvicultura* muestra un castigo salarial en Argentina y Chile y este efecto es mayor en mujeres en Argentina y menor en mujeres en Chile. Finalmente, la industria de *transporte y comunicación*, en hombres muestra coeficientes positivos sólo en el percentil .90, a diferencia de las mujeres que sólo el percentil .10 es negativo en Argentina. En Chile aumentan los coeficientes con el percentil en hombres y en mujeres, siendo mayores en las mujeres.

Tendencias en industrias femeninas: las industrias de *servicios domésticos y sociales*, tanto en hombres como mujeres en Argentina, muestran tendencias negativas, pero son mayores en el caso de los hombres. En Chile, sólo las mujeres muestran coeficientes negativos en el *servicio doméstico*, a diferencia de los hombres, pero en *servicios sociales* los coeficientes se muestran al revés y el premio salarial en mujeres es mayor.

Por otro lado, las industrias intermedias de *servicios financieros y seguros*, muestran coeficientes positivos, con un premio salarial mayor en hombres respecto a la mujeres para el caso Argentino, ésto se revierte en los resultados Chilenos. Generalmente los coeficientes son decrecientes al aumentar el percentil en Argentina y crecientes en Chile.

**Cuadro 5:** Argentina 2003: Hombre

Hombre	p.10	p.25	p.50	p.75	p.90
edad	0.0500*** (0.00485)	0.0491*** (0.000400)	0.0346*** (0.00772)	0.0420*** (0.00871)	0.0471*** (0.00626)
edad2	-0.000538*** (0.0000550)	-0.000498*** (0.000000122)	-0.000316** (0.000101)	-0.000384** (0.000119)	-0.000420*** (0.000106)
educ_sin	0.364*** (0.0433)	0.0332 (0.0230)	-0.104 (0.0761)	-0.237*** (0.0585)	-0.151 (0.130)
educ_media	0.101* (0.0484)	0.214 (0.110)	0.290* (0.115)	0.402*** (0.0840)	0.331** (0.104)
educ_sup	0.329*** (0.0640)	0.513** (0.157)	0.669*** (0.163)	0.856*** (0.167)	0.723** (0.223)
dpartner	-0.205*** (0.0123)	-0.0294 (0.128)	0.100 (0.189)	0.286 (0.229)	0.0577 (0.330)
dhijos0_6	-0.0844** (0.0286)	0.00198 (0.0231)	-0.00844 (0.00758)	-0.0158*** (0.00320)	-0.00176 (0.0413)
dpriv	-0.148*** (0.00569)	-0.132*** (0.00979)	-0.0508 (0.0331)	-0.0351*** (0.00827)	-0.0761*** (0.00678)
dgrande	0.458*** (0.0226)	0.375*** (0.0446)	0.400*** (0.0190)	0.368*** (0.0117)	0.402*** (0.0549)
dmediano	0.373*** (0.0172)	0.283*** (0.0369)	0.267*** (0.0326)	0.295*** (0.0203)	0.298*** (0.0371)
dpeque	0.344*** (0.0515)	0.236*** (0.0581)	0.217*** (0.0175)	0.192*** (0.0498)	0.229*** (0.0320)
jornada	0.238*** (0.0562)	0.220*** (0.00782)	0.258*** (0.0176)	0.248*** (0.0198)	0.390*** (0.00593)
dregión	0.274*** (0.0293)	0.250*** (0.0140)	0.223*** (0.0000284)	0.197** (0.0602)	0.190*** (0.00826)
dperma	0.416*** (0.00746)	0.429*** (0.00781)	0.395*** (0.0585)	0.343*** (0.0450)	0.325*** (0.0407)
Minería	0.397*** (0.0321)	0.354*** (0.0868)	0.531*** (0.0628)	0.582*** (0.0311)	0.688*** (0.0664)
Manufactura	0.0768* (0.0303)	0.0495*** (0.00506)	0.0460* (0.0187)	0.0336*** (0.00184)	0.0746** (0.0229)
Construcción	0.0333 (0.0238)	-0.0359*** (0.00652)	0.0194 (0.0284)	-0.0133 (0.0365)	0.0494 (0.0359)
Financiero	0.587*** (0.0590)	0.515*** (0.0435)	0.468*** (0.00825)	0.402*** (0.108)	0.385*** (0.0719)
Doméstico	0.170*** (0.0369)	-0.151*** (0.0000963)	-0.415*** (0.0552)	-0.0929*** (0.00149)	-0.318*** (0.0607)
Social	-0.0296 (0.0614)	-0.0593 (0.0446)	-0.171*** (0.0506)	-0.172* (0.0859)	-0.127 (0.231)
Agrícola	-0.0866 (0.0521)	-0.0459*** (0.00120)	-0.168*** (0.0146)	-0.0976*** (0.000424)	0.136 (0.0881)
Transporte	-0.0123 (0.0431)	-0.00997 (0.0339)	-0.00655 (0.0132)	0.0509** (0.0157)	0.120 (0.0631)
_cons	-1.203*** (0.208)	-1.216*** (0.362)	-0.849 (0.474)	-0.984 (0.505)	-0.422 (0.570)
R	0.2217	0.2209	0.2340	0.2352	0.2354

\* p<0.05, \*\* p<0.01, \*\*\* p<0.001

**Cuadro 6:** Argentina 2003: Mujer

Mujer	p.10	p.25	p.50	p.75	p.90
edad	0.0377*** (.000720)	0.0295*** (0.00137)	0.0175*** (.000631)	0.0139*** (0.00417)	0.0246*** (0.00122)
edad2	0.000402*** (0.000266)	0.000263*** (0.000311)	0.000116*** (0.000995)	.0000267 (0.000651)	0.000234*** (0.000143)
educ_sin	0.306*** (0.0284)	0.171 (0.139)	0.0728 (0.149)	-0.0886*** (0.00180)	1.621* (0.688)
educ_media	0.0435 (0.0932)	0.0849*** (0.0203)	0.199*** (0.0404)	0.212* (0.1000)	-0.412*** (0.0984)
educ_sup	0.119 (0.213)	0.330*** (0.0861)	0.523*** (0.0433)	0.497*** (0.149)	-0.737** (0.251)
dpartner	-0.0359 (0.0201)	0.0321*** (0.00615)	0.0540 (0.0326)	0.0327*** (0.00250)	-0.375*** (0.0578)
dhijos0_6	0.0556 (0.0407)	0.0546*** (0.00571)	0.0257*** (.000226)	0.00999* (0.00461)	0.0507*** (0.00888)
dpriv	-0.241*** (0.0314)	-0.0827 (0.0582)	-0.0878*** (0.0180)	-0.0668** (0.0220)	-0.0676*** (0.00485)
dgrande	0.273*** (0.0782)	0.268*** (0.0125)	0.261*** (0.0785)	0.349*** (0.0225)	0.241** (0.0794)
dmediano	0.241** (0.0903)	0.225*** (0.00819)	0.244*** (0.0245)	0.290*** (0.00623)	0.304*** (0.00317)
dpeque	0.239* (0.0948)	0.170*** (0.00887)	0.137*** (0.00351)	0.179*** (0.0165)	0.0840 (0.0587)
jornada	0.216*** (0.00331)	0.206*** (0.00725)	0.190*** (0.00203)	0.186*** (0.00287)	0.256*** (0.0115)
dregión	0.203*** (0.00512)	0.159*** (0.0175)	0.213*** (0.0278)	0.197*** (0.0417)	0.172*** (0.0425)
dperma	0.323*** (0.0239)	0.320*** (0.0200)	0.347*** (0.0126)	0.323*** (0.0108)	0.257*** (.000881)
Minería	0.559* (0.232)	0.687*** (0.0575)	0.493*** (0.0364)	0.306** (0.0966)	0.233 (0.132)
Manufactura	0.00335 (0.0860)	-0.0785** (0.0290)	-0.0660 (0.0406)	-0.0954*** (0.0185)	-0.0658*** (0.00935)
Construcción	-0.164 (1264)	0.118* (0.0565)	0.108 (0.204)	0.151 (0.127)	0.0630*** (0.0130)
Financiero	0.491** (0.168)	0.316* (0.136)	0.462*** (0.0437)	0.406*** (0.0284)	0.368* (0.187)
Doméstico	-0.167 (0.104)	-0.265 (0.231)	0.0213 (0.269)	-0.00171 (0.0159)	-0.0567* (0.0231)
Social	-0.101*** (0.0198)	-0.0404 (0.0339)	-0.0357*** (0.00174)	-0.0965*** (0.0246)	-0.136** (0.0468)
Agrícola	-0.0527 (0.0700)	-0.214 (0.119)	-0.183 (0.117)	-0.263** (0.0951)	-0.253*** (0.00841)
Transporte	-0.125* (0.0593)	0.0469 (0.0734)	0.124*** (0.0351)	0.214*** (0.0430)	0.145** (0.0440)
_cons	-0.509* (0.250)	-0.452*** (0.116)	-0.218* (0.0982)	0.156 (0.160)	2.862*** (0.535)
R	0.2145	0.2430	0.2815	0.2542	0.2144

\* p<0.05, \*\* p<0.01, \*\*\* p<0.001

**Cuadro 7:** Chile 2003: Hombre

Hombre	p.10	p.25	p.50	p.75	p.90
edad	0.0116** (0.00360)	0.0106*** (0.00201)	0.0140*** (0.00108)	0.0125*** (0.00133)	0.00885** (0.00301)
edad2	-0.000147** (0.0000550)	-0.000123*** (0.0000167)	-0.000170*** (0.00000980)	-0.000166*** (0.0000231)	-0.000115 (0.0000600)
educ_sin	-0.136*** (0.00634)	-0.141*** (0.0220)	-0.158*** (0.00720)	-0.243*** (0.0118)	-0.317*** (0.0153)
educ_media	0.178*** (0.0132)	0.192*** (0.0119)	0.249*** (0.00484)	0.374*** (0.00906)	0.485*** (0.0300)
educ_sup	0.703*** (0.0262)	0.911*** (0.0124)	1.211*** (0.0216)	1.499*** (0.0389)	1.677*** (0.0917)
dpartner	0.383*** (0.0604)	0.373*** (0.0642)	0.487*** (0.0217)	0.836*** (0.0152)	1.078*** (0.107)
dhijos0_6	-0.0659 (0.114)	0.107 (0.132)	-0.0169* (0.00724)	-0.0190 (0.0331)	0.0288*** (0.00413)
dpriv	-0.132*** (0.0209)	-0.143*** (0.00421)	-0.113*** (0.00126)	-0.0875*** (0.00306)	-0.0301 (0.0186)
dgrande	0.224*** (0.00539)	0.189*** (0.00872)	0.195*** (0.000279)	0.247*** (0.0198)	0.286*** (0.000583)
dmediano	0.180*** (0.0154)	0.147*** (0.0106)	0.121*** (0.0170)	0.111*** (0.0223)	0.0982*** (0.000674)
dpeque	0.142*** (0.0137)	0.102*** (0.00714)	0.0752*** (0.00356)	0.0803*** (0.00885)	0.0636*** (0.00794)
jornada	-0.00172 (0.0155)	0.0187 (0.0210)	0.0580*** (0.000296)	0.152*** (0.00221)	0.278*** (0.0360)
dregión	0.119*** (0.0116)	0.125*** (0.00329)	0.151*** (0.00148)	0.146*** (0.0135)	0.155*** (0.0210)
dperma	0.178*** (0.00779)	0.140*** (0.00410)	0.129*** (0.00192)	0.137*** (0.0115)	0.140*** (0.0159)
Minería	0.277*** (0.0148)	0.349*** (0.00154)	0.419*** (0.00254)	0.428*** (0.0479)	0.400*** (0.0149)
Manufactura	0.0476*** (0.00640)	0.0400*** (0.00857)	0.0467*** (0.00780)	0.0452 (0.0266)	0.00192 (0.0294)
Construcción	0.103*** (0.00528)	0.0884*** (0.00108)	0.110*** (0.00231)	0.138*** (0.0328)	0.109 (0.0599)
Financiero	0.132* (0.0571)	0.136*** (0.0169)	0.171*** (0.00363)	0.265*** (0.00747)	0.287*** (0.0171)
Doméstico	0.0653*** (0.00340)	0.0214 (0.0141)	0.0396*** (0.00901)	0.0226 (0.0308)	-0.0456 (0.108)
Social	-0.0703* (0.0314)	-0.0427*** (0.00524)	0.00892*** (0.00132)	0.0809*** (0.0142)	0.0204 (0.0225)
Agrícola	-0.0222*** (0.00514)	-0.0508*** (0.00482)	-0.0683*** (0.00251)	-0.101*** (0.0271)	-0.191*** (0.0238)
Transporte	-0.0971*** (0.00383)	-0.0400* (0.0158)	0.0249*** (0.00425)	0.0786 (0.0427)	0.0364 (0.0243)
_cons	-2.148*** (0.215)	-2.051*** (0.217)	-1.999*** (0.0164)	-2.392*** (0.0992)	-2.598*** (0.190)
R	0.1495	0.1789	0.2529	0.3271	0.3606

\* p<0.05, \*\* p<0.01, \*\*\* p<0.001

**Cuadro 8:** Chile 2003: Mujer

Mujer	p.10	p.25	p.50	p.75	p.90
edad	0.0142*** (0.00142)	0.0130* (0.00578)	0.00673** (0.00243)	0.0112* (0.00559)	0.0139*** (0.000711)
edad2	-0.000127*** (0.000000639)	-0.0000961 (0.0000666)	-0.00000199 (0.0000434)	-0.0000381 (0.0000721)	-0.0000287** (0.00000947)
educ_sin	-0.111 (0.0941)	-0.0960** (0.0318)	-0.132** (0.0509)	-0.109*** (0.0315)	-0.114 (0.0887)
educ_media	0.145 (0.113)	0.152** (0.0581)	0.221*** (0.0652)	0.226*** (0.0277)	0.227* (0.0891)
educ_sup	0.571** (0.201)	0.710*** (0.0700)	1.028*** (0.124)	1.086*** (0.0549)	0.999*** (0.178)
dpartner	0.0401* (0.0189)	0.0408*** (0.00194)	0.0425*** (0.00314)	0.0557*** (0.00831)	0.0765*** (0.00161)
dhijos0_6	-0.129 (0.234)	-0.195 (0.149)	0.0365 (0.0632)	-0.218 (0.346)	-0.198* (0.0961)
dpriv	-0.125*** (0.00558)	-0.137*** (0.00342)	-0.165*** (0.0110)	-0.125*** (0.00757)	-0.103*** (0.00887)
dgrande	0.153*** (0.0150)	0.154*** (0.0154)	0.153*** (0.00868)	0.164*** (0.0326)	0.213*** (0.0110)
dmediano	0.156*** (0.0105)	0.133*** (0.0205)	0.139*** (0.0147)	0.144*** (0.0160)	0.166*** (0.00638)
dpeque	0.151*** (0.0165)	0.130*** (0.0224)	0.0965*** (0.00925)	0.101*** (0.0115)	0.130*** (0.0284)
jornada	-0.00205 (0.00404)	0.0464** (0.0180)	0.0831*** (0.00703)	0.224*** (0.00622)	0.370*** (0.0320)
dregión	0.176*** (0.0127)	0.181*** (0.0121)	0.209*** (0.00399)	0.225*** (0.00156)	0.232*** (0.0196)
dperma	0.152*** (0.00402)	0.123*** (0.00217)	0.109*** (0.00605)	0.109*** (0.0136)	0.0588 (0.0456)
Minería	0.249*** (0.0350)	0.280* (0.118)	0.353* (0.146)	0.315 (0.186)	0.330 (0.208)
Manufactura	-0.0172* (0.00715)	-0.0322*** (0.00510)	-0.0294*** (0.00411)	-0.00296 (0.0190)	0.0192 (0.0215)
Construcción	0.124** (0.0447)	0.0940* (0.0432)	0.147 (0.0982)	0.239** (0.0910)	0.295* (0.133)
Financiero	0.183*** (0.00850)	0.202*** (0.00801)	0.245*** (0.0286)	0.368*** (0.000590)	0.410*** (0.0342)
Doméstico	-0.126*** (0.0136)	-0.101*** (0.0193)	-0.0386*** (0.00531)	-0.0352*** (0.000390)	-0.0851** (0.0316)
Social	-0.00388 (0.0317)	0.00374 (0.00530)	0.0265** (0.00965)	0.0924*** (0.0188)	0.106 (0.0548)
Agrícola	-0.0453 (0.0279)	-0.0280*** (0.00353)	-0.0203 (0.0301)	-0.0669*** (0.0152)	-0.183*** (0.00162)
Transporte	0.000803 (0.0283)	0.0251 (0.0555)	0.0506 (0.0505)	0.157*** (0.0444)	0.179 (0.0977)
_cons	-1.801* (0.724)	-1.480** (0.469)	-1.585*** (0.318)	-1.276** (0.428)	-1043 (0.556)
R	0.1739	0.1992	0.2679	0.3364	0.3164

\* p<0.05, \*\* p<0.01, \*\*\* p<0.001

- Año 2013:

Los coeficientes de *edad* tienden a mantener el signo creciente a tasas decrecientes tanto en Argentina como en Chile, pero la brecha que existía 10 años atrás por género, son bastante más homogéneas en Argentina comparándolas con Chile. Además, existe un premio salarial mayor en los percentiles más altos comparados con los más bajos mostrando desigualdad salarial creciente en los años. El *nivel de educación* parece perder consistencia y relevancia en los datos Argentinos en las mujeres, mientras los hombres siguen teniendo un premio salarial mayor a mayor educación. En Chile los signos se mantienen pero las magnitudes aumentan, el premio o castigo salarial a la educación se amplifica por percentil y entre éstos.

Con respecto a las variables familiares, el efecto de tener una *pareja* tiene implicancias distintas en ambos países, lo más destacable es que en Argentina las mujeres muestran coeficientes negativos que disminuyen con el percentil, y positivos en Chile que aumentan para hombres y se mantienen en las mujeres al aumentar el percentil, siendo menor el efecto en los extremos. La tenencia de *hijos entre 0 a 6 años*, tiene un efecto positivo en la mujer y en el hombre con excepción del percentil .90. Es claro que la magnitud aumenta para ambos en Argentina, pero el efecto es mayor en mujeres. Sin embargo, los resultados en Chile son distintos, impactando negativamente a las mujeres, pero en menor magnitud que antes, y también en hombres con pequeños efectos negativos sólo en los percentiles inferiores.

El pertenecer a una empresa *privada* tiene coeficientes negativos en Argentina, en hombres la magnitud es menor pero en mujeres tiende a aumentar manteniéndose en promedio constante. En Chile, siguen siendo negativas pero las magnitudes disminuyen, en particular, para los percentiles menores. En cuanto al *tamaño* de la firma, para ambos países se cumple que mientras más grande sea el tamaño de la empresa, mayor es el premio salarial. Premio que disminuye cuando aumenta el percentil y que es mayor en hombres que en mujeres. En términos de países, es Argentina quien muestra mayores premios salariales en hombres y mujeres. En Chile comparando los coeficientes con el año 2003, éstos disminuyeron, al igual que en Argentina.

Siguiendo con las variables, la *jornada* parcial en Argentina muestran coeficientes que disminuyen pero siguen siendo superiores en hombres, en tanto Chile, muestra coeficientes negativos especialmente en hombres en percentiles bajos, también en mujeres de percentiles bajos pero en menor medida, además, muestra ser positiva para hombres y mujeres en los tramos altos, siendo mayor el premio salarial para las mujeres. Cuando se controla por habitar o no la *región principal*, en ambos países los efectos disminuyen, en Argentina el efecto tiende a caer cuando aumenta el percentil en mujeres, de hecho, se vuelven negativos. Para todos los percentiles, al igual que en el 2003, son los hombres quienes tienen mayor premio en salarios que mujeres. En Chile el efecto es distinto, aumenta el premio salarial con el percentil en ambos

sexos y es mayor para mujeres. Finalmente, la variables de *trabajo permanente* en Argentina disminuyen los efectos en hombres y en altos percentiles en las mujeres, y en Chile disminuyen los efectos para hombres y mujeres especialmente en percentiles altos.

Tendencias en industrias masculinas: en la industria *minera*, Argentina muestra patrones mucho más desiguales en hombres a lo largo de los percentiles, a diferencia de lo que muestran los datos en Chile con coeficientes mucho más homogéneos a lo largo de los percentiles. Las mujeres en Argentina muestran coeficientes invertidos en comparación con el 2003, teniendo un mayor premio salarial en los percentiles mayores, en Chile sucede lo mismo. A pesar de que en el año 2003, las brechas parecían ser mayores en Argentina, para el 2013 esto no es así, entonces, con el tiempo esta industria valida la hipótesis, mostrando menores desigualdades salariales en Argentina. En la industria de *manufactura* en Argentina los hombres muestran un aumento consistente en los coeficientes, mientras que en las mujeres los coeficientes se invierten siendo negativos para los percentiles menores y creciendo con éstos. En Chile los resultados son distintos, haciéndose negativos en hombres y mujeres al aumentar el percentil, siendo comparativamente más negativos en mujeres. Esta industria muestra desigualdades salariales mayores en Argentina cuando el percentil es menor y mayores desigualdades salariales en Chile, cuando el percentil es mayor, por lo tanto, no es claro respecto a la pregunta de investigación. Siguiendo con la industria de *construcción*, los resultados cambian considerablemente en hombres y mujeres para el caso Argentino, en hombres se hacen cada vez más negativos con el percentil y en mujeres los coeficientes permanecen constantes y positivos en mayor magnitud que en hombres. En el caso Chileno, los coeficientes en hombres muestran la misma tendencia que en el 2003, pero los coeficientes disminuyen aunque siguen siendo positivos, para las mujeres también disminuyen los coeficientes, pero siguen siendo mayores en comparación con los hombres, pero el premio salarial a la mujer es mayor en Argentina. En esta industria la hipótesis no se valida, ya que en todos los percentiles las desigualdades salariales son menores para Chile. En la industria *agrícola* en Argentina los coeficientes aumentan en hombres y disminuyen mujeres, mientras que el Chile siguen manteniéndose negativos. En esta industria las desigualdades son menores en Argentina cuando los percentiles son bajos, por lo tanto, si cumple la hipótesis para dichos percentiles, pero no para los percentiles mayores donde las desigualdades salariales son menores en Chile. Terminando con la industria masculina, la industria de *transporte y comunicación* muestra en Argentina tendencias crecientes con el percentil en hombres, pero en mujeres los coeficientes se hacen negativos en casi todos los percentiles a diferencia de los resultados del año 2003. Chile muestra tendencia crecientes con el percentil para hombres y mujeres, pero las magnitudes de los coeficientes tienden a disminuir en las mujeres. En esta industria las hipótesis no se cumplen, ya que las desigualdades salariales son menores en Chile.

Tendencias en industrias femeninas: en Argentina las industrias de *servicios domésticos* y *sociales* tienen

coeficientes negativos en mujeres y hombres. Los coeficientes para las mujeres en los *servicios domésticos* se vuelven muy negativos en los percentiles bajos. Las tendencias en la industria *social* cambian un poco porque se incrementa la negatividad en hombres, en especial los correspondientes a percentiles bajos, efecto que sucede también para las mujeres pero en menor magnitud. En Chile la industria de *servicios domésticos* se hace negativo en hombres, mostrando un castigo salarial, aumentando este efecto cuando aumenta el percentil. En mujeres las tendencias son prácticamente las mismas, negativas para todos los percentiles disminuyendo éste. La industria *social* en Chile pierde significancia en el caso de los hombres y en las mujeres, aunque no tiene tendencias claras, muestra premios salariales que aumentan con el percentil. En cuanto a las industrias femeninas, éstos no logran responder la pregunta de investigación con claridad, pero al menos la industria de *servicios sociales* muestra desigualdades que tienden a ser menores en Argentina.

En las industrias intermedias, *servicios financieros y seguros*, en Argentina los coeficientes en hombres y en mujeres disminuyen, pero siguen siendo positivos, además éstos tienden a crecer con el percentil a diferencia del año 2003. En Chile, las tendencias son bastante similares al 2003, con reducciones en las desigualdades, en particular, para los percentiles mayores. En este caso, los resultados muestran mayores desigualdades salariales en Chile.

**Cuadro 9:** Argentina 2013: Hombre

Hombre	p.10	p.25	p.50	p.75	p.90
edad	0.0349*** (0.00433)	0.0304** (0.0115)	0.0319*** (0.00243)	0.0329*** (0.00228)	0.0320*** (0.00615)
edad2	-0.000336*** (0.0000513)	-0.000293* (0.000138)	-0.000298*** (0.0000433)	-0.000305*** (0.0000167)	-0.000313*** (0.0000481)
educ_sin	0.0629 (0.982)	-0.215 (0.280)	-0.157 (0.397)	0.154*** (0.0278)	0.153*** (0.00183)
educ_media	0.0955*** (0.00919)	0.101*** (0.0225)	0.115*** (0.00787)	0.187*** (0.0357)	0.145* (0.0725)
educ_sup	0.346*** (0.0658)	0.355*** (0.0253)	0.399*** (0.0186)	0.465*** (0.0641)	0.380*** (0.104)
dpartner	0.0152*** (0.00226)	0.0147 (0.0200)	0.00392 (0.0280)	0.0165 (0.0631)	-0.0256 (0.0858)
dhijos0_6	0.0213 (0.0306)	0.0162 (0.0172)	0.000900 (0.0276)	0.00479 (0.0140)	-0.0340 (0.0203)
dpriv	-0.0631 (0.0515)	-0.000371 (0.0322)	-0.0285 (0.0333)	-0.0450 (0.0477)	-0.0573*** (0.00131)
dgrande	0.436*** (0.0553)	0.359*** (0.0412)	0.321*** (0.0223)	0.341*** (0.0377)	0.334*** (0.00927)
dmediano	0.361*** (0.0365)	0.282*** (0.0318)	0.223*** (0.00571)	0.193*** (0.000285)	0.182*** (0.0527)
dpeque	0.263*** (0.0386)	0.169* (0.0806)	0.140*** (0.0259)	0.141*** (0.0161)	0.140*** (0.00920)
jornada	0.224*** (0.0612)	0.196*** (0.0186)	0.203*** (0.0355)	0.237*** (0.0421)	0.287*** (0.0591)
dregión	0.0782*** (0.000139)	0.0627* (0.0253)	0.0847* (0.0422)	0.0867*** (0.00788)	0.0661*** (0.0155)
dperma	0.383*** (0.0163)	0.325*** (0.0244)	0.275*** (0.00145)	0.214*** (0.00451)	0.118* (0.0464)
Minería	0.180*** (0.00584)	0.221*** (0.0232)	0.556*** (0.148)	0.633*** (0.111)	0.606*** (0.114)
Manufactura	0.143 (0.103)	0.0639 (0.0482)	0.0796* (0.0399)	0.0634*** (0.00811)	0.144*** (0.000864)
Construcción	0.0560 (0.0424)	0.00982*** (0.000549)	-0.0525*** (0.0109)	-0.103*** (0.0165)	-0.142** (0.0463)
Financiero	0.299 (0.153)	0.262*** (0.0376)	0.300*** (0.0896)	0.365*** (0.0221)	0.338*** (0.0303)
Social	-0.206* (0.0826)	-0.136* (0.0654)	-0.125** (0.0381)	-0.113*** (0.0196)	-0.114** (0.0394)
Agrícola	-0.215*** (0.0186)	-0.230*** (0.00896)	-0.228*** (0.00511)	-0.272*** (0.0578)	-0.148 (0.313)
Transporte	-0.0754 (0.0673)	-0.0893*** (0.00895)	0.0224** (0.00687)	0.0504*** (0.00895)	0.121 (0.101)
_cons	-0.483*** (0.138)	0.0261 (0.153)	0.357*** (0.0121)	0.614*** (0.114)	1.159*** (0.0989)
R	0.1925	0.1944	0.2030	0.2045	0.1888

\* p<0.05, \*\* p<0.01, \*\*\* p<0.001

**Cuadro 10:** Argentina 2013: Mujer

Mujer	p.10	p.25	p.50	p.75	p.90
edad	0.0220* (0.00987)	0.0222*** (0.00247)	0.0276*** (0.00115)	0.0272*** (0.00166)	0.0311 (0.0260)
edad2	-0.000233 (0.000142)	-0.000203*** (0.0000359)	-0.000263*** (0.00000251)	-0.000255*** (0.0000190)	-0.000281 (0.000345)
educ_sin	1.601 (1.056)	0.775 (0.460)	0.622 (0.688)	1.208*** (0.0657)	0.920* (0.403)
educ_media	-0.793*** (0.212)	-0.489*** (0.0278)	-0.372 (0.234)	-0.0666 (0.0734)	-0.108 (0.156)
educ_sup	-1.255** (0.437)	-0.768*** (0.0303)	-0.551 (0.414)	-0.0295 (0.0932)	-0.130 (0.281)
dpartner	-0.236** (0.0724)	-0.167*** (0.0495)	-0.152 (0.0938)	-0.0577*** (0.0159)	-0.0471 (0.0703)
dhijos0_6	0.220*** (0.0285)	0.201*** (0.0310)	0.171** (0.0613)	0.0906*** (0.0188)	0.120*** (0.0176)
dpriv	-0.134* (0.0536)	-0.112*** (0.00910)	-0.114*** (0.00819)	-0.127*** (0.00209)	-0.140*** (0.00602)
dgrande	0.200*** (0.0538)	0.245*** (0.0131)	0.205*** (0.0322)	0.257*** (0.00838)	0.229*** (0.00775)
dmediano	0.274*** (0.0575)	0.221*** (0.0165)	0.180*** (0.0352)	0.183*** (0.0268)	0.137 (0.0993)
dpeque	0.229*** (0.00897)	0.184*** (0.0489)	0.107 (0.0662)	0.0686 (0.0603)	0.0405 (0.124)
jornada	0.156*** (0.00295)	0.161*** (0.00773)	0.154*** (0.0162)	0.152*** (0.0345)	0.144** (0.0526)
dregión	0.0480* (0.0215)	0.0560*** (0.0122)	0.0380*** (0.00522)	0.0322* (0.0148)	-0.00980 (0.0265)
dperma	0.554*** (0.0391)	0.402*** (0.0607)	0.347*** (0.0457)	0.247*** (0.0340)	0.102 (0.0652)
Minería	0.233*** (0.0393)	0.116*** (0.00251)	0.455** (0.176)	0.641*** (0.0339)	0.467*** (0.0653)
Manufactura	-0.303*** (0.0733)	-0.158*** (0.0228)	-0.0741 (0.0613)	0.0410 (0.123)	0.168* (0.0654)
Construcción	0.281*** (0.00626)	0.264*** (0.0506)	0.279*** (0.00539)	0.288*** (0.0192)	0.283 (0.449)
Financiero	0.205*** (0.0423)	0.150** (0.0516)	0.217*** (0.0234)	0.226*** (0.0542)	0.172*** (0.000838)
Doméstico	-0.625*** (0.0273)	-0.503*** (0.112)	-0.624** (0.201)	-0.701** (0.218)	-0.108 (0.543)
Social	-0.0840* (0.0352)	-0.0959* (0.0414)	-0.0481*** (0.0141)	-0.0910*** (0.0223)	-0.116** (0.0386)
Agrícola	0.0701 (0.229)	-0.174*** (0.0216)	-0.0293 (0.0347)	-0.169 (0.101)	0.0258 (0.0287)
Transporte	-0.172*** (0.0433)	-0.0447** (0.0161)	-0.0782*** (0.0177)	0.0132 (0.0186)	-0.0439 (0.0424)
_cons	2.536*** (0.573)	2.108*** (0.215)	2.012** (0.745)	1.525*** (0.202)	1.956*** (0.0450)
R	0.2327	0.2199	0.2101	0.1808	0.1439

\* p<0.05, \*\* p<0.01, \*\*\* p<0.001

**Cuadro 11:** Chile 2013: Hombre

Hombre	p.10	p.25	p.50	p.75	p.90
edad	0.0205*** (0.000492)	0.0193*** (0.00199)	0.0262*** (0.00123)	0.0367*** (0.000347)	0.0494*** (0.00349)
edad2	-0.000206*** (0.0000192)	-0.000185*** (0.0000276)	-0.000252*** (0.0000207)	-0.000362*** (0.00000315)	-0.000485*** (0.0000219)
educ_sin	-0.286*** (0.0474)	-0.261*** (0.00809)	-0.322*** (0.000361)	-0.360*** (0.0109)	-0.436*** (0.000541)
educ_media	0.229*** (0.0376)	0.272*** (0.00538)	0.390*** (0.000281)	0.425*** (0.0233)	0.509*** (0.0408)
educ_sup	0.654*** (0.0574)	0.884*** (0.00874)	1.199*** (0.0198)	1.356*** (0.0525)	1.460*** (0.0744)
dpartner	0.297*** (0.0572)	0.363*** (0.0162)	0.492*** (0.00924)	0.464*** (0.00675)	0.481*** (0.00996)
dhijos0_6	-0.0000850 (0.0104)	-0.00317 (0.0113)	0.00763 (0.0171)	0.0329* (0.0153)	0.0307 (0.0276)
dpriv	-0.0601*** (0.0117)	-0.0990*** (0.000337)	-0.127*** (0.00747)	-0.101*** (0.0284)	-0.0697 (0.0430)
dgrande	0.234*** (0.0257)	0.147*** (0.00211)	0.148*** (0.00988)	0.184*** (0.0152)	0.173*** (0.00292)
dmediano	0.226*** (0.0243)	0.129*** (0.00850)	0.113*** (0.00636)	0.128*** (0.0228)	0.132*** (0.0194)
dpeque	0.189*** (0.0235)	0.0987*** (0.0143)	0.0795*** (0.00140)	0.0709*** (0.0115)	0.0363** (0.0127)
jornada	-0.132*** (0.000675)	-0.0781*** (0.00237)	-0.0234*** (0.00599)	0.00599 (0.0108)	0.0285 (0.0231)
dregión	0.0722*** (0.00920)	0.0822*** (0.00282)	0.0997*** (0.0166)	0.0998*** (0.00500)	0.104*** (0.00708)
dperma	0.174*** (0.0151)	0.0771*** (0.00207)	0.0735*** (0.00839)	0.0875*** (0.00354)	0.0683*** (0.0122)
Minería	0.150*** (0.0240)	0.230*** (0.0289)	0.308*** (0.00973)	0.305*** (0.00329)	0.265*** (0.0299)
Manufactura	0.0340 (0.0215)	0.0185 (0.00936)	-0.0028 (0.00129)	-0.0238 (0.0160)	-0.0718 (0.00825)
Construcción	0.0747*** (0.00365)	0.0548*** (0.0154)	0.0760*** (0.0210)	0.0809* (0.0399)	0.0401 (0.0256)
Financiero	0.222*** (0.0493)	0.284*** (0.0325)	0.342*** (0.0146)	0.303*** (0.0102)	0.273*** (0.0582)
Doméstico	-0.0159* (0.00619)	-0.0414 (0.0373)	-0.0657*** (0.0157)	-0.124 (0.0953)	-0.241*** (0.0393)
Social	-0.00138 (0.0507)	0.0108 (0.0213)	0.00141 (0.0115)	-0.00493 (0.0263)	0.0489* (0.0229)
Agrícola	-0.0950*** (0.00486)	-0.0456*** (0.00109)	-0.0816*** (0.00977)	-0.163*** (0.0353)	-0.211*** (0.0261)
Transporte	-0.0393** (0.0151)	-0.00844 (0.00522)	0.0335*** (0.0000850)	0.0676*** (0.0110)	0.0233 (0.0193)
_cons	-0.576*** (0.132)	-0.370*** (0.0613)	-0.590*** (0.0191)	-0.590*** (0.0668)	-0.660*** (0.149)
R	0.1147	0.1246	0.2219	0.2743	0.2797

\* p<0.05, \*\* p<0.01, \*\*\* p<0.001

**Cuadro 12:** Chile 2013: Mujer

Mujer	p.10	p.25	p.50	p.75	p.90
edad	0.0214*** (0.00409)	0.0194*** (0.00410)	0.0200*** (0.00178)	0.0267*** (0.00123)	0.0375*** (0.00275)
edad2	-0.000209*** (0.0000427)	-0.000160** (0.0000491)	-0.000131*** (0.0000207)	-0.000172*** (0.0000106)	-0.000281*** (0.0000324)
educ_sin	-0.401*** (0.0352)	-0.580*** (0.0187)	-0.707*** (0.0128)	-0.897*** (0.0269)	-1.022*** (0.0540)
educ_media	0.417*** (0.0339)	0.573*** (0.0443)	0.701*** (0.00978)	0.919*** (0.00333)	1.107*** (0.00577)
educ_sup	0.927*** (0.0682)	1.368*** (0.0896)	1.840*** (0.0247)	2.317*** (0.0100)	2.599*** (0.000735)
dpartner	0.0864*** (0.00863)	0.0863*** (0.00856)	0.103*** (0.00241)	0.103*** (0.00248)	0.0865*** (0.0142)
dhijos0_6	-0.0123*** (0.00126)	-0.0375** (0.0138)	-0.0447** (0.0148)	-0.0650*** (0.0134)	-0.0554** (0.0189)
dpriv	-0.0700*** (0.0117)	-0.0775*** (0.00106)	-0.0992*** (0.00311)	-0.126*** (0.000627)	-0.126*** (0.0105)
dgrande	0.208*** (0.000918)	0.113*** (0.0177)	0.113*** (0.00291)	0.141*** (0.0344)	0.155*** (0.00571)
dmediano	0.223*** (0.00719)	0.129*** (0.0124)	0.114*** (0.0121)	0.113*** (0.0192)	0.108*** (0.0259)
dpeque	0.168*** (0.0158)	0.0940*** (0.0237)	0.0748*** (0.0105)	0.0832*** (0.0250)	0.0716*** (0.00659)
jornada	-0.0706*** (0.0102)	-0.0325** (0.0105)	0.0213* (0.00862)	0.119*** (0.00329)	0.210*** (0.00347)
dregión	0.0921*** (0.0106)	0.101*** (0.00544)	0.101*** (0.00276)	0.111*** (0.0182)	0.115*** (0.0157)
dperma	0.200*** (0.00272)	0.110*** (0.00508)	0.0625*** (0.00467)	0.0493*** (0.00912)	0.0246 (0.0165)
Minería	-0.247*** (0.0421)	-0.116*** (0.0167)	0.0434 (0.0483)	0.162** (0.0591)	0.340 (0.237)
Manufactura	0.00511 (0.0177)	-0,0251 (0.00303)	-0,0398 (0.0175)	-0,0559 (0.0124)	-0,113 (0.0402)
Construcción	0.0837*** (0.00974)	0.107*** (0.00864)	0.0871*** (0.00223)	0.128*** (0.0172)	0.153 (0.0876)
Financiero	0.140*** (0.0352)	0.144*** (0.0290)	0.210*** (0.0306)	0.325*** (0.0239)	0.360*** (0.0839)
Doméstico	-0.197*** (0.00258)	-0.133*** (0.0132)	-0.0581*** (0.00379)	-0.0100 (0.0184)	-0.00697 (0.00659)
Social	0.0147*** (0.00324)	-0.00614 (0.00468)	-0.0105 (0.00801)	0.0275*** (0.00547)	0.0273 (0.0245)
Agrícola	-0.305*** (0.0175)	-0.0507*** (0.0143)	-0.0398 (0.0260)	-0.0836*** (0.00928)	-0.153*** (0.00744)
Transporte	-0.0296* (0.0150)	-0.00174 (0.0404)	0.0166 (0.0439)	0.0438 (0.0635)	0.0461 (0.0579)
_cons	-1.180*** (0.173)	-1.438*** (0.241)	-1.724*** (0.0742)	-2.304*** (0.0678)	-2.761*** (0.0490)
R	0.1609	0.1421	0.2218	0.2993	0.2878

\* p<0.05, \*\* p<0.01, \*\*\* p<0.001

## 5. Conclusión

Entendiendo a Chile y Argentina como dos países latinoamericanos vecinos que comparten varios aspectos y se diferencian en otros, analizamos las desigualdades salariales diferenciándolas por industria, ya definidas en la sección 3.1, y país. La desigualdad salarial es un rasgo compartido por la región, sin embargo, Argentina a diferencia de Chile, se considera un país de baja desigualdad salarial. La hipótesis establecida sugiere que independiente de la industria al cual nos refiramos, las desigualdades serían menores en Argentina en comparación con Chile y la razón es el sistema de relaciones industriales presentes en cada país. La metodología de investigación usada mira primero una estadística descriptiva de los datos y luego analiza los resultados del modelo económico de regresiones por cuantiles.

Partiendo con la estadística descriptiva:

En las tendencias de densidad salarial entre el 2003 y 2013, independiente de la industria, los gráficos de Chile muestran tener una alta concentración salarial superior a los gráficos de Argentina, por ejemplo la industria *doméstica* que llega a densidades .8 en el 2003. Esta concentración, por lo general, sucede en valores salariales que son comparativamente menores en Chile. Al final del período, las altas concentraciones Chilenas disminuyen y se desplazan hacia mayores salarios, que comparados con Argentina, pueden ser menores o similares dependiendo de la industria. Chile muestra en los datos, y en la literatura, grandes desigualdades intraindustria, que van disminuyendo en el tiempo (Abramo et al., 2006), es por esto que las tendencias presentan grandes concentraciones iniciales en salarios que son reducidas en el año 2013. Además, Argentina muestra distribuciones con mayor amplitud que Chile.

Los gráficos muestran que para las industrias masculinas, al final del período, son las mujeres las que presentan tendencias rezagadas a los hombres en el caso Chileno confirmando la hipótesis, mientras que en Argentina esto no siempre se cumple así, por ejemplo, la industria de *transporte y comunicación* que muestra curvas de tendencia favorables hacia las mujeres. Las industrias femeninas, como el de *servicios domésticos*, muestra curvas mucho más homogéneas en Argentina al final del período, pero para la industria de *servicios sociales*, que en un inicio tiene participaciones similares de hombres y mujeres<sup>25</sup>, las tendencias son homogéneas para ambos países, con lo cual no se puede decir mucho sobre la pregunta en cuestión. Las industrias intermedias se muestran mucho más homogéneas en ambos países, con mayor amplitud en el caso Argentino para la industria de *comercio* y, para el caso de *servicios financieros*, muestra tendencias más parejas no sólo entre hombres y mujeres, sino que también entre Argentina y Chile. Por lo tanto, tampoco podemos validar la hipótesis en esta etapa.

Siguiendo con la estadística descriptiva, las relaciones de salario controlando por el *nivel de educación*, se

---

<sup>25</sup>Denominadas industrias intermedias

hacen más igualitarias para las industrias masculinas en el caso Chileno, cuando el nivel de educación es bajo, con excepción de la industria *agrícola* que muestra gran igualdad pero que es superada por Argentina. En las industrias restantes, de servicios *financieros y domésticos*, es Argentina quien tiene cociente de mayor igualdad.

Cuando el *nivel de educación* es medio, Argentina lleva la delantera con respecto a Chile en industrias masculinas. En las industrias femeninas también es Argentina quien gana en igualdad, mientras que en las industrias intermedias, es Chile.

Cuando se controla por educación superior, las tendencias no son tan concluyentes por país. Chile muestra más igualdad en su mayoría cuando la industria es masculina, exceptuando la industria de *explotación de minas y canteras*. Mientras que para las industrias restantes las tendencias se dividen entre ambos países, superando Argentina en la industria de *comercio* y de *servicios sociales*, mientras que Chile supera en las industrias *financieras y domésticas*.

A grandes rasgos, las conclusiones con respecto a la relación salarial según *nivel de educación*, muestra coeficientes que se vuelven más homogéneos en Chile derivando la desigualdad latente del país en el tiempo (Abramo et al., 2006), pero Argentina muestra inicialmente coeficientes mucho mejores en comparación con Chile, lo cual concuerda con su calidad internacional de baja desigualdad (Farfán & Ruiz Díaz, 2007). Hay que considerar que se utilizaron medianas de salarios para evitar que datos extremos ensucien las estimaciones.

Siguiendo con el modelo económico:

El efecto de la *edad*, tal cual como lo anuncia la literatura, tiene efectos crecientes a tasas decrecientes (Lemieux, 2006) y las brechas entre hombres y mujeres se tienden a homogeneizar en los años estudiados para el caso de Argentina, lo cual confirma la hipótesis. En ambos países hay un premio salarial por la educación superior (Ugarte et al, 2015), efecto que es mayor en Chile para hombres y mujeres, y además, se mantiene en el tiempo. Tal como se esperaba a medida que disminuye la educación también lo hace el efecto en el salario, independiente del percentil. Sólo llama la atención que para el año 2013 en Argentina las mujeres muestran coeficientes negativos a medida que aumenta el nivel de educación, esto muy probablemente se deba a que hay otros elementos relevantes, como la experiencia, que pesan más en la ecuación salarial.

Con respecto a las variables familiares, el tener *pareja* no es una variable que siempre muestra significancia en Argentina, sin embargo, los coeficientes muestran un castigo salarial, en el año 2003, en

hombres para el percentil .10 y para las mujeres en los percentiles .10 y .90. Para el año 2013, son las mujeres las que muestran un claro castigo al salario cuando éstas tienen *pareja*, muy probablemente, esto se debe a que se sustituye quién es el que aporta el salario a la familia como la literatura lo afirma (European Commission, 2014). En Chile en el año 2003, existe un premio salarial por tener *pareja* que aumenta en hombres y mujeres con el percentil, pero el efecto en hombres supera al de las mujeres. En el año 2013 ambos coeficientes aumentan, pero claramente favorece a los hombres (Contreras & Plaza, 2010). Al parecer la variable conyugal parece pesar negativamente más en Argentina que en Chile. Cuando controlamos por *hijos* en el hogar, entre 0 a 6 años, los coeficientes aunque suelen ser no significativos en ambos países, aumentan en el tiempo considerablemente para Argentina, en especial en mujeres para percentiles bajos del año 2013 donde sí muestra significancia, por lo tanto, las políticas integrales implementadas desde el 2003 parecen tener efectos positivos en los salarios (Salviolo, 2012). En Chile, solo es un castigo en salario para los hombres con percentiles bajos en el 2003, efecto que se mantiene en el 2013 pero en menor cuantía. En mujeres, los coeficientes muestran un castigo salarial sin importar el percentil, efecto que disminuye en el 2013 pero sigue siendo negativo. Concuerda con la literatura en el sentido de que, afecta negativamente a las mujeres de menores salarios que no pueden pagar servicios domésticos y esto se ve disminuido en el tiempo gracias a políticas que facilitan el cuidado de menores (Contreras & Plaza, 2010). Ese efecto negativo también se cumple cuando el percentil aumenta para las mujeres, en la literatura esto no es así cuando se controla por hijos menores a 10 años (Ugarte et al., 2015), por lo tanto, los resultados nos indican que cuando el *hijo* se encuentra en edad pre-escolar esto tiende a afectar el salario de las mujeres no así de los hombres.

Cuando controlamos por el tipo de empresa, tenemos la variable que nos indica si el individuo está trabajado en una firma *privada* o no, tanto en Chile como en Argentina, los datos muestran un castigo al salario en hombres y mujeres, que tiende levemente a disminuir con el percentil, y también, con los años. Las empresas *públicas* son más rigurosas en el sistema de pago y contratación, por lo tanto, es de esperar que las desigualdades salariales sean menores entre hombres y mujeres si los comparamos con las empresas *privadas*. En cuanto al *tamaño* de la firma, existe un premio salarial por trabajar en empresas grandes que disminuye con el percentil, que es mayor en hombres frente a las mujeres y en Argentina que en Chile. De acuerdo con la literatura, en un sistema de relaciones industriales “**inclusivas**” o “**exclusivas**” las empresas pequeñas tienen sindicatos débiles o de menor poder negociador, además de menores costos dado los crecimientos productivos (escala de producción) (Visser, 2009). Por lo tanto, los resultados se corroboran con la literatura.

Existe un premio salarial por trabajadores que cumplen *jornada* part-time, si lo comparamos con los trabajadores full-time, esto se cumple en Argentina y Chile, exceptuando en los percentiles bajos, lo

cual concuerda con la literatura que otorga mayor premio salarial cuando la cantidad de trabajadores part-time es relativamente baja (Ugarte et al, 2015). En ambos países el efecto aumenta con el percentil, pero en Argentina el premio salarial es mayor en hombres a diferencia de Chile, que es mayor en mujeres, que son aquellas que tienden a elegir trabajar part-time por temas familiares (Abramo et al., 2006).

Vivir en el *Gran Buenos Aires*, en el caso de Argentina, o en la *Región Metropolitana*, en el caso de Chile, tiene en Argentina un premio al salario que disminuye con el percentil y en el tiempo, efecto que es contrario en Chile, siendo positivo y aumentando con el percentil, pero también tiende a disminuir el efecto en el tiempo. Ambos países, concentran gran parte de la población en sus regiones principales, pero Argentina muestra un mayor desarrollo de industrias fuera de la región principal a diferencia de Chile, con un premio salarial mayor a mayor percentil, es decir, los individuos que tienen poco salario tienen un premio salarial menor en el 2013, 7,2 % en hombres y 9,21 % en mujeres, que lo que tenían en el 2003, 11,9 % en hombres y 17,6 % en mujeres.

Las conclusiones para las industrias masculinas:

Industria *minera*, registrando en Argentina un notable crecimiento económico entre los años 2003 y 2008, gracias a altos precios internacionales, bajos costos y reformas (Dirección de Oferta Exportable, 2010). Mostrando en el 2003 mayores brechas comparativas a Chile, esto se revierte en el 2013 comprobando la hipótesis. Hubo fuertes años de crecimiento que se suma al incremento de proyectos, pero a su vez de empleos sustentables acompañado de mayores salarios, aunque las mujeres parecen disminuir su porcentaje de participación las ocupaciones dentro de la industria se profesionalizaron, Informe sectorial de minería otcp. En Chile la industria *minera* se encuentra presente dentro en 13 de 15 regiones (Anderson, 2011), a pesar de que las proporciones de mujeres en Chile son menores que en Argentina, el crecimiento en los 10 años es claro para los percentiles mayores, es decir, llegando en el 2013 a tener un premio salarial del 35 % frente a un 26,5 % en hombres, pero este efecto disminuye considerablemente con el percentil, es por esto, que las desigualdades son mayores para Chile en la industria.

La industria de la *manufactura* en Argentina ha sido uno de los principales impulsores del empleo luego del 2002, con un peak de participación en el PIB nacional en el 2004, que luego decae<sup>26</sup>. En el 2003 mostraba coeficientes negativos en mujeres, efecto que cambió para el 2013. En cambio, Chile caracterizado por un crecimiento moderado y una relación negativa entre precio y productividad (Álvarez et al., 2008), muestra pequeños coeficientes que con el tiempo se vuelven negativos en los percentiles más altos. Como se ha dado la economía en ambos países, resulta ser entendible porqué las brechas son mayores en Argentina en percentiles menores y en Chile en percentiles mayores, entonces, la hipótesis se confirma en

<sup>26</sup><http://focoeconomico.org/2012/10/03/radiografia-de-la-industrializacion-argentina-en-9-cuadros/>

los percentiles mayores no así en los menores.

La industria de *construcción* en Argentina muestra ocupar una posición relevante en el conjunto de la economía, en el 2003 la economía muestra una recuperación luego de la crisis generalizada del 2002, pero ya a finales del período estudiado, se ve un estancamiento (Ruggirello, 2011). Esto se ve reflejado principalmente en los hombres que dominan la industria pues sus coeficientes son prácticamente todos negativos en el 2013, no así las mujeres generando desigualdades más amplias que en Chile, que muestra una industria con una expansión superior al promedio de la economía nacional y se destaca su importancia como industria generadora de empleos (Corporación de Desarrollo Tecnológico, 2008), del cual destacan menores brechas de desigualdad salarial, por lo mismo, la hipótesis no se cumple.

La industria de *agricultura, caza, pesca y silvicultura* en Argentina es una industria que mueve uno de los ejes de la economía. En ambos países los efectos son negativos, mostrando castigos salariales, Argentina muestra coeficientes que en el 2013 se hacen más negativos en hombres y menos en mujeres. Los datos económicos registran un crecimiento sostenido que cae a principios del 2007, así como también, la participación de la industria sobre el PIB (Lissi & Losi, 2010). Podemos decir que son los hombres quienes muestran mayores castigos al salario ya que son ellos quienes lo dominan. En Chile la industria ha alcanzado niveles históricos al abrirse a los mercados asiáticos y europeos (Sepúlveda López et al., 2005). Los resultados, al igual que en Argentina, se vuelven más negativos especialmente en mujeres con percentiles bajos. Hay que considerar que son las mujeres quienes muestran mayor participación en la industria al final del período y es muy probable que se ubiquen en la parte inferior de la distribución de salarios aumentando las brechas de desigualdad salarial. La hipótesis sólo se cumple en los percentiles bajos gracias al decaimiento de la industria Argentina que afecta principalmente a los percentiles altos.

Finalizando, la industria de *transporte y comunicación* en Argentina del 1990 representaba un 5% del PIB, llegando en el 2005 al 9%, vinculándola directamente a su potencial económico<sup>27</sup>. Chile por su lado es un país largo y angosto, por lo tanto, las políticas de conectividad deben ser constantes a lo largo de los años, de cobertura, acceso, entre otras, para construir un país más equitativo (Subsecretaría de Transportes, 2009). La clave es que los premios por salarios se vuelven homogéneos especialmente en mujeres que tendían a ser superiores comparativamente a los hombres en el 2003, además las relaciones de salarios muestran mayor equidad en mujeres y hombres de educación superior, lo cual puede ser explicada en parte por el aumento de políticas. La industria tampoco responde a la hipótesis planteada.

Las conclusiones sobre las industrias femeninas:

<sup>27</sup><http://surdelsur.com/es/transporte-comunicaciones-argentina/>

La industria de *servicios doméstico y servicios sociales*, en Argentina, tiene coeficiente negativos en todo el período estudiado, mostrando un castigo salarial de las mujeres y hombres que pertenecen a la industria. La industria de *servicios domésticos* es casi completamente dominada por mujeres, llegando en el 2013 a un 2% de ocupación masculina. Los datos en el tiempo nos muestran coeficientes que incluso se vuelven más negativos para los percentiles bajos, industria principalmente dominado por mujeres con bajo nivel educativo. En el caso argentino no es posible hacer conclusiones sobre las desigualdades salariales, mientras que en Chile las desigualdades son menores sólo para los percentiles .25 y .5, que es justamente donde se muestran las medianas de la distribución dejando de lado los casos extremos, lo cual muestra desigualdades dominadas por los datos extremos.

La industria de *servicios sociales* mantiene mayores brechas, a favor de las mujeres, en los percentiles más bajos en el caso Argentino, conclusión que no necesariamente se cumple para Chile, pero éste sí muestra mayores premios por salario en las mujeres frente a los hombres, en especial en los percentiles más altos. La hipótesis se cumple en este caso ya que las desigualdades salariales tienden a ser menores en Argentina, esto se debe principalmente que marcadas igualdades presentes en individuos de educación baja y media, junto con un aumento de hombres en la industria, des-profesionalizando los empleos. Por el contrario, en Chile, la industria se vuelve femenina.

Conclusiones para las industrias intermedias:

Tenemos a la industria de *servicios financieros y seguros*, que en Argentina, tiene un premio salarial para hombres y mujeres aunque disminuyen en el 2013. La industria ha enfrentado eventos de desregulación, liberalización, globalización e innovaciones tecnológicas. Como consecuencia de la crisis, 2002-2007, cerca del 14% de los bancos se fueron a quiebra (González Padilla, 2010). En Chile también vemos un premio salarial en hombres y mujeres, principalmente para las mujeres con percentiles altos en el 2003, esto se tiende a reducir para el 2013. En el tiempo es Argentina quien muestra mayores relaciones igualitarias al controlar por nivel de educación<sup>28</sup>, por lo tanto, es de esperar que las brechas sean más desiguales en Chile. Con el tiempo esta industria intermedia comprueba la hipótesis.

En resumen, descriptivamente Chile muestra haber mejorado notablemente su latente desigualdad salarial expuesta en la literatura. Aún cuando Argentina ha mostrado cifras más igualitarias en el inicio del período estudiado, al final las conclusiones dependen de la industria en particular al cual nos queremos referir. El modelo responde intuitivamente a las variables definidas, en particular, muestra un premio salarial a la *educación*, al mayor *tamaño* de la firma y a habitar en la *región principal*, entre otras variables. éstos resultados confirman la literatura de un sistema de relaciones industriales contrarias en ambos

---

<sup>28</sup>Exceptuando la educación superior

países. Además, podemos evidenciar el efecto de públicas, como el caso de Argentina, implementada en el 2003<sup>29</sup>. En cuanto a las variables por industria la hipótesis de que las desigualdades serían menores en Argentina, independiente de la industria al cual nos refiramos, no se cumple para todas las industrias que hemos definido y para toda la distribución de salarios, sino que es particular de algunos, como es el caso de la industria de *explotación de minas y canteras, servicios sociales y financieros*. Es interesante destacar que quizás si se cumpliría si se diferencian los datos por ocupaciones y no por industrias.

Finalmente, resulta interesante en la investigación dejar como propuesto la siguiente pregunta: ¿Cómo ha afectado la ley de salarios igualitarios en Chile? ¿De la misma o en distinta magnitud que en Argentina?

---

<sup>29</sup>Políticas públicas integrales para la primera infancia

## Referencias

- Abramo, L. W. et al. (2006). *Trabajo decente y equidad de género en América Latina*. Oficina Internacional del Trabajo Santiago de Chile.
- Álvarez, R., Marín, Á. G., & García, P. (2008). Shocks de energía y productividad en la industria manufacturera chilena. *Documentos de Trabajo (Banco Central de Chile)*, (482), 1.
- Anderson, S. T. (2011). The mineral industry of Chile. *Minerals Yearbook: Area Reports: International 2009 Latin America and Canada*, 3.
- Andrade, E. D. (2014). La desigualdad salarial entre hombres y mujeres: Alcances y limitaciones de la ley n 20.348 para avanzar en justicia de género.
- Bravo, D., Sanhueza, C., & Urzúa, S. (2008). Ability, schooling choices and gender labor market discrimination: evidence for Chile.
- Brega, C., Duran, G., & Saez, B. (2015). Mujeres Trabajando. Una exploración al valor del trabajo y la calidad del empleo en Chile. *Estudios de la Fundación Sol*, (pp.35).
- Brizuela, S. & Tumini, L. (2008). Inequidades de género en el mercado de trabajo de la Argentina: las brechas salariales. *Revista de Trabajo Nueva Época*, 4(6).
- Castro, J. (2001). Discriminación en las relaciones laborales. *Boletín Dirección del Trabajo*, 146.
- Centro de estudios para el desarrollo Argentino (2006). IPC – 7 Provincias.
- Contreras, D. & Gallegos, S. (2007). *Descomponiendo la desigualdad salarial en América Latina: ¿Una década de cambios?* CEPAL.
- Contreras, D. & Plaza, G. (2010). Cultural factors in women's labor force participation in Chile. *Feminist Economics*, 16(2), 27–46.
- Corporación de Desarrollo Tecnológico (2008). Estudio de Competitividad del sector de la construcción. (pp. 107).
- Departamento de asuntos Económicos y Sociales (2012). *Clasificación Industrial Internacional Uniforme De Todas Las Actividades Económicas*, volume 130, 160.
- Dirección de Oferta Exportable (2010). Informe sectorial de Minería. *Dirección General de Estrategias de Comercio Exterior. Subsecretaría de Comercio Internacional*, (pp. 2–79).
- Durán, G. (2013). Panorama sindical y de la negociación colectiva en Chile de los US\$22.655. *Santiago: Fundación SOL*.

- European Commission (2014). *Cómo Combatir La Brecha Salarial Entre Hombres Y Mujeres en la Unión Europea*. Dirección general de Justicia, Oficina de Publicaciones de la Unión Europea, (pp. 1–24).
- Farfán, M. G. & Ruiz Díaz, M. F. (2007). Discriminación salarial en la argentina: un análisis distributivo. *Documentos de Trabajo del CEDLAS*.
- Gobierno de Chile (2013). *Guía Para La Negociación Colectiva*. Dirección del Trabajo, (pp. 1–58).
- González Padilla, H. G. (2010). *Una evaluación de la competencia en el sector bancario de Argentina: evidencia empírica con datos a nivel de banco*. Technical report, Working Paper, Central Bank of Argentina (BCRA).
- Heckman, J. J. (1979). Sample selection bias as a specification error. *Econometrica: Journal of the econometric society*, (pp. 153–161).
- Koenker, R., Portnoy, S., Ng, P., Zeileis, A., Grosjean, P., & Ripley, B. (2013). Quantile Regression. *The Journal of Economic Perspectives*, 15(4), 143–156.
- Lemieux, T. (2006). *The “Mincer equation” thirty years after schooling, experience, and earnings*. Springer.
- Lissi, J. & Losi, L. (2010). La evolución del sector agropecuario en argentina (1860–2009). *Dimensión Económica*, (4).
- Martínez, C., Miller, T., & Saad, P. (2013). Participación laboral femenina y bono de género en América Latina. *Colección Documentos de proyectos*. CEPAL.
- Milosavljevic, V. (2007). *Estadísticas para la equidad de género: magnitudes y tendencias en América Latina*. Cepal.
- Ministerio de Trabajo Empleo y seguridad Social (2010). *Derechos Laborales de Mujeres y Varones. Comisión Tripartita de igualdad de trato y oportunidades entre Varones y Mujeres en el Mundo Laboral*, (pp. 1–20).
- Mladinic, A., Gormaz, N., Godoy, L., & Leiva, P. (2009). Antecedentes sobre la presencia de mujeres en cargos de dirección en el ámbito laboral en Chile. *Proyecto Fondecyt Variables que impactan la evaluación del liderazgo femenino y masculino*.
- Monsueto, S. E., Machado, A. F., & Golgher, A. B. (2006). Desigualdades de remuneraciones en brasil: regresiones por cuantiles y descomposición de las brechas. *Revista de la CEPAL*, (90), 171–189.
- Montenegro, C. (2001). *Wage distribution in Chile: Does gender matter? A quantile regression approach*. World Bank, Development Research Group/Poverty Reduction and Economic Management Network.

- Perticará, M., Astudillo, A., et al. (2008). ¿ qué tan alta puede ser la brecha de salarios en Chile? investigando diferencias salariales entre hombres y mujeres a partir de regresiones de cuantiles. *ILADES-Georgetown University Working Papers*, 211.
- Petersen, T. & Morgan, L. A. (1995). Separate and unequal: Occupation-establishment sex segregation and the gender wage gap. *American Journal of Sociology*, (pp. 329–365).
- Ruggirello, H. (2011). El sector de la construcción en perspectiva: internacionalización e impacto en el mercado de trabajo.[construction sector in perspective: Internationalization and impact on the labor market]. *Buenos Aires, Argentina: Aulas y Andamios*.
- Salviolo, C. (2012). La experiencia de pakapaka. *Creceer juntos para la primera infancia*, (pp. 120–124).
- Sánchez, C., Vázquez, P. C. n., & Tejera, I. n. (2010). James Heckman, el sesgo de selección muestral. *VI Congreso Internacional de Historia de la Estadística y de la Probabilidad*, (pp. 1–11).
- Sepúlveda López, C., Buainain, A., Batalha, M., Green, R., Martínez Covaleda, H., Acosta, P., Bedoya Stabenow, M., Salton, J., Fabricio, A., Machado, L., et al. (2005). *Agricultura chilena 2014: una perspectiva de mediano plazo*. Technical report, Ministerio de Agricultura (Chile), Oficina de Estudios y Políticas Agra.
- Stevenson, L. S. (2012). The bachelet effect on gender-equity policies. *Latin American Perspectives*, 39(4), 129–144.
- Subsecretaría de Transportes (2009). Informe Ministerio de Transportes y Telecomunicaciones Chileno. 4(16916), 2–34.
- Ugarte, S., Grimshaw, D., & Rubery, J. (2015). Gender wage inequality in inclusive and exclusive industrial relations systems: a comparison of Argentina and Chile. *Cambridge Journal of Economics*.
- Visser, J. (2009). *Industrial relations in Europe 2008*. Office for official publications of the European communities.

## 6. Anexos

### 6.1. Regresiones por cuantiles

Basado en la metodología de Koenker y Basset (1978 y 1982). Mide el efecto de variables explicativas en una variable de respuesta en diferentes puntos de una distribución condicional (Monsueto et al., 2006). Las regresiones por cuantiles se basan en el supuesto de que el cuantil condicional al logaritmo de salarios  $Y_{1i}$  es lineal en  $x$ .

$$Y_{1i} = X_{1i}\beta_1(\theta) + \mu_{1i}$$

El vector de coeficientes de variables a lo largo de la distribución de salarios,  $\beta_1$ , es estimado como la solución de la siguiente ecuación:

$$\hat{\beta} = \min_{\beta} \left\{ \sum_{i: Y_i > X_i \beta(\theta)} \theta |Y_i - X_i \beta(\theta)| + \sum_{i: Y_i < X_i \beta(\theta)} (1 - \theta) |Y_i - X_i \beta(\theta)| \right\}$$

Técnica que es apropiada para nuestra pregunta de investigación sobre desigualdades salariales según industria, ya que para tener una imagen completa. Necesitamos computar diferentes regresiones correspondientes a varios puntos porcentuales de la distribución (Koenker et al., 2013). Ecuación que nos entrega evidencia de mujeres a lo largo de toda la distribución de salarios en los años de estudio, 2003-2013, comparando Argentina y Chile (Ugarte et al., 2015).

## 6.2. Heckman, sesgo de selección

Metodología desarrollada por James Heckman en su trabajo *Sample selection bias as a specification error (1979)*. El sesgo de selección muestral surge cuando las muestras no son aleatorias, es decir, existe un elemento de autoselección cuando los individuos deciden pertenecer a un grupo o no, derivada de un proceso de maximización de utilidades. En este caso, corresponde a cuando los individuos deciden trabajar o no.

El método de Heckman considera dos ecuaciones, la primera es la ecuación de interés, regresión por cuantiles, y la segunda es la ecuación de selección o participación, que corresponde a un modelo probit, que mide la probabilidad de participación, es decir, de estar en la muestra de datos o no (Sánchez et al., 2010). En éste trabajo utilizamos la edad, educación, hijos en el hogar, pareja y el nivel de salarios en el hogar.

$$\text{Ecuación de interés}^{30}: Y_{1i} = X_{1i}\beta_1 + \{mu_{1i}$$

$$\text{Ecuación de selección: } Y_{2i} = X_{2i}\beta_2 + \mu_{2i}$$

De esta forma se puede calcular:

$$E(Y_{1i}/Y_{2i} > 0) = X_{1i}\beta_1 + E(\mu_{1i}/\mu_{2i} > -X_{2i}\beta_2)$$

Llegando a la relación inversa de Mills que modela la decisión de participar o no participar:

$$\hat{\lambda} = \lambda = \lambda(X_{2i}\beta_2) = \frac{\phi(X_{2i}\beta_2)}{\Phi(X_{2i}\beta_2)}$$

Donde  $\phi()$  es una función de densidad normal y  $\Phi()$  es una función de densidad acumulada. En la segunda etapa, se incluye la relación inversa de Mills en la regresión por cuantiles. La significancia de este coeficiente adicional indica la magnitud del sesgo en el que se incurriría si no se hubiese incorporado a la ecuación de interés.

$$Y_{1i} = X_{1i}\beta_1 + \lambda\delta + \mu_{1i}$$

Adicionalmente, se utiliza un bootstrapp en errores estándar para verificar la significancia estadística de las variables.

---

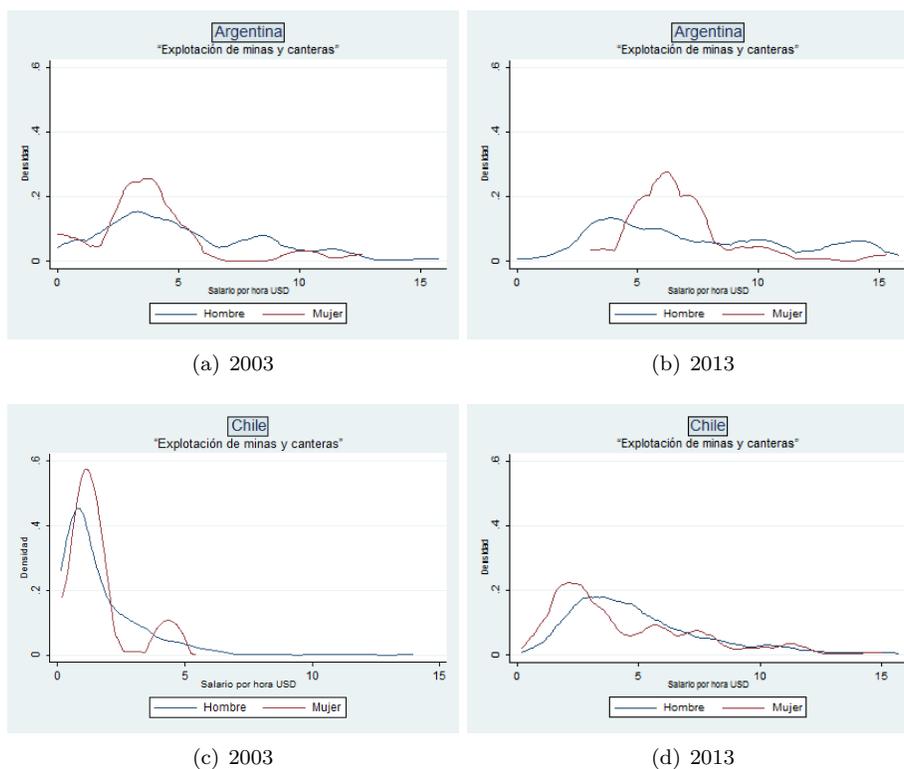
<sup>30</sup>Regresión por cuantiles

### 6.3. Densidad del salario por hora. 2003 - 2013

- Explotación de minas y canteras:

En el año 2003 el gráfico en Argentina muestra una concentración de salarios para hombres y mujeres, en la parte baja de la distribución, pero que resulta ser superior al de Chile. Las mujeres presentan una campana mucho más pronunciada que los hombres. En Chile las densidades son mayores en salarios menores, y las mujeres en promedio tienen un salario un poco mayor en comparación con los hombres, además, las distribuciones muestran tendencias de alta concentración que caen abruptamente. Cabe destacar que en Chile las mujeres dejan de tener datos cuando el salario por hora aumenta.

En el año 2013 la distribución para los hombres, en Argentina, se aplanan y el de las mujeres tiende a desplazarse hacia la derecha, lo cual muestra un alza de salarios, con una proporción constante de mujeres, en promedio. Llama la atención que las campanas se tienden a unir hacia el final de la distribución en el 2013. En Chile con el tiempo ambas tendencias se desplazan hacia la derecha del gráfico, revertiendo la tendencia mostrada anteriormente, la curva del hombre se muestra superior a la de la mujer.

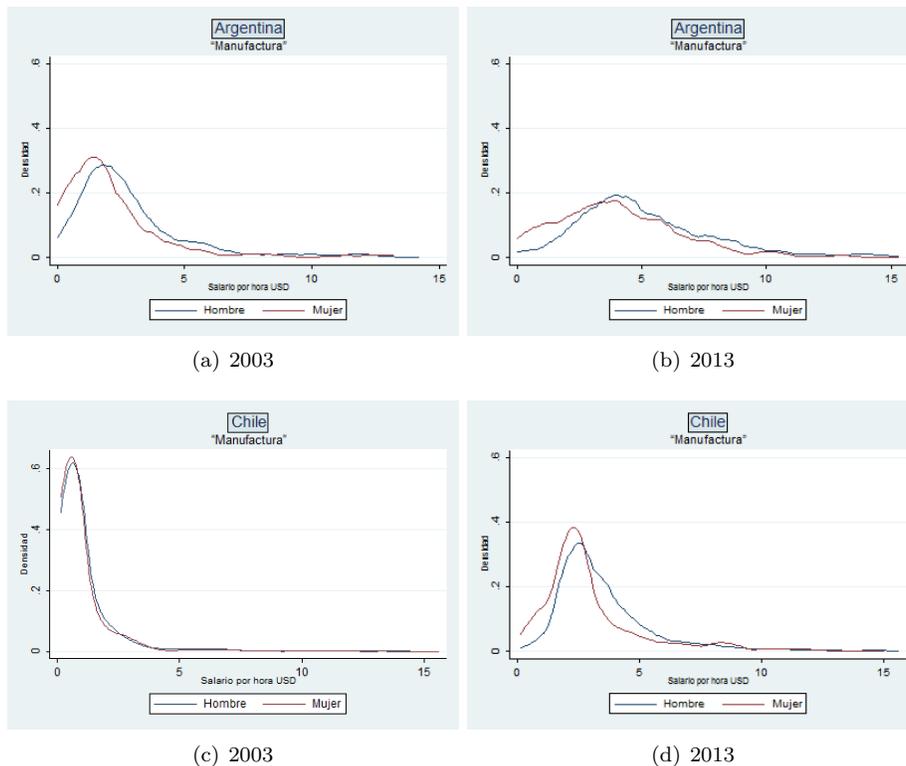


**Figura 5:** Evolución del salario por hora industria de explotación de minas y canteras

- Manufactura:

En el año 2003 el gráfico en Argentina muestra una tendencia inicial de alta concentración para hombres y mujeres, en salarios por hora bajos. Siendo las mujeres aquellas que presentan una curva rezagada de salarios frente a la curva perteneciente a los hombres. En el caso de Chile en el año 2003 las curvas de densidad para hombres y mujeres, están prácticamente sobrepuestas y se encuentran, al igual que en caso Argentino, concentradas en los salarios bajos, aunque Chile muestra una concentración de salarios aún más bajos que Argentina.

Las tendencias se amplían en el año 2013 en Argentina, manteniéndose la tendencia rezagada de la mujer en el sector de menores salarios, sin embargo, esto no se cumple para el resto de la figura, mostrando menores brechas para el resto de los salarios. En Chile la campana de distribuciones también se amplía y se desplaza hacia la derecha, a diferencia de Argentina, las mujeres revelan tendencias de rezago frente a los hombres hacia ambos lados de la campana de distribución e incluso en el peak de densidad salarial la tendencia se intensifica para las mujeres.

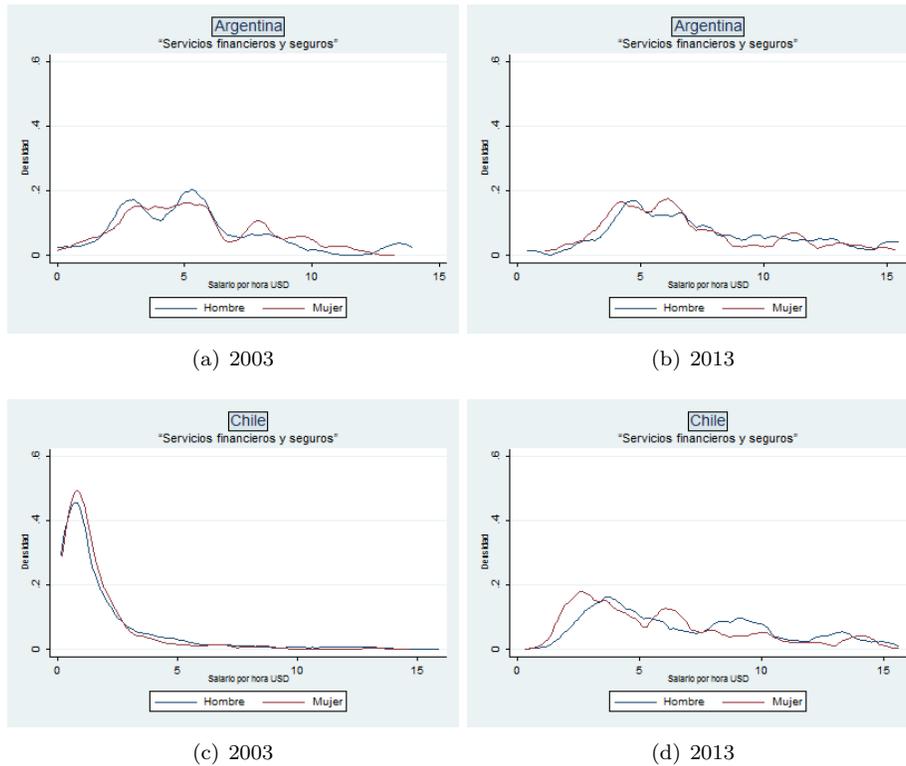


**Figura 6:** Evolución del salario por hora industria de manufactura

- Servicios financieros y seguros:

En el año 2013 la curva de concentraciones salariales es mucho más pronunciada en el caso Chileno, siendo la curva de los hombres la que muestra un leve rezago en comparación con la curva de las mujeres. En Argentina la concentración de salarios se ubica en tramos de salarios más elevados, mostrando que en un inicio de la concentración de salarios en los hombres presentan mayores densidades, luego cuando los salarios son más elevados, las mujeres muestran tendencias a mayores densidades.

En el año 2013 en Argentina, las curvas de hombres y mujeres tienden a sobreponerse manteniendo un promedio más elevado en comparación con el 2003. En Chile las concentraciones ya no son tan marcadas en los salarios bajos, pero ahora las tendencias entre hombres y mujeres tampoco son tan homogéneas, además sucede que la curva de las mujeres tiene una tendencia al rezago frente a la curva de hombres.

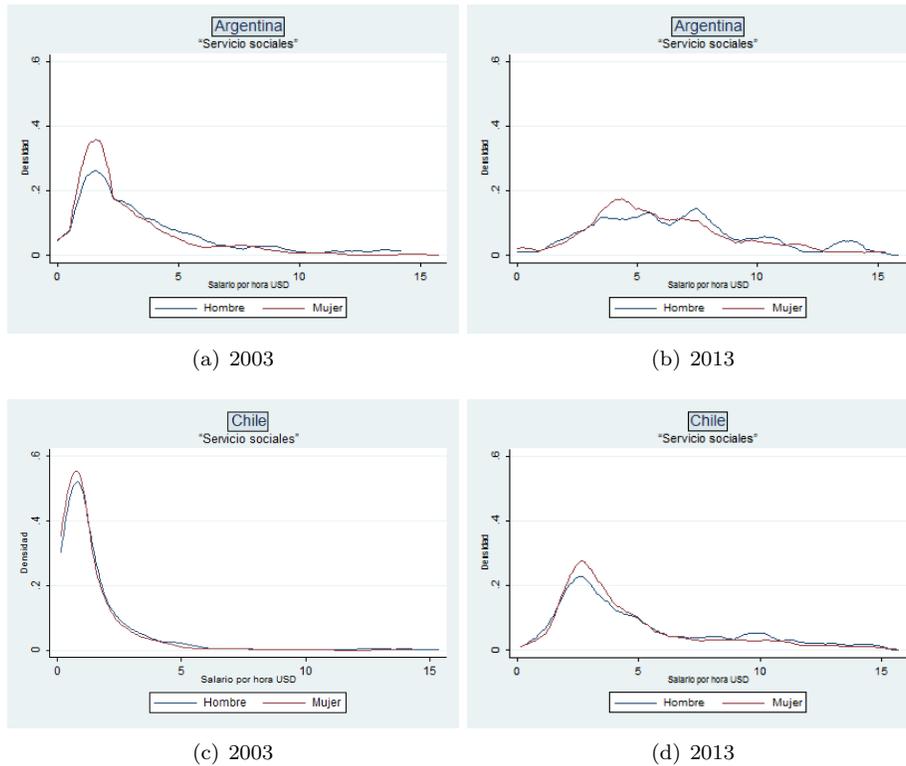


**Figura 7:** Evolución del salario por hora industria de servicios financieros y de seguros

- Servicios sociales:

En el año 2003 Argentina muestra densidades menores a mayores salarios cuando lo comparamos con Chile. En el peak de la distribución son las mujeres quienes tienen densidades mayores a los hombres. En el resto de la distribución, las mujeres muestran un leve rezago frente a los hombres. En Chile las curvas son bastante parecidas, y al igual que en Argentina, las mujeres muestran mayor densidad en el peak de la distribución. A medida que aumenta el ingreso por hora, los datos para las mujeres desaparecen.

En el año 2013 Argentina muestra tendencias más homogéneas en salarios a lo largo de sus curvas, ya que las campanas de distribución presentan una gran amplitud en comparación con el año 2003. Para Chile en la tendencia se observan movimientos hacia mayores salarios tanto para hombres como para mujeres y siguen siendo las mujeres quienes tienen un peak mayor a los hombres.

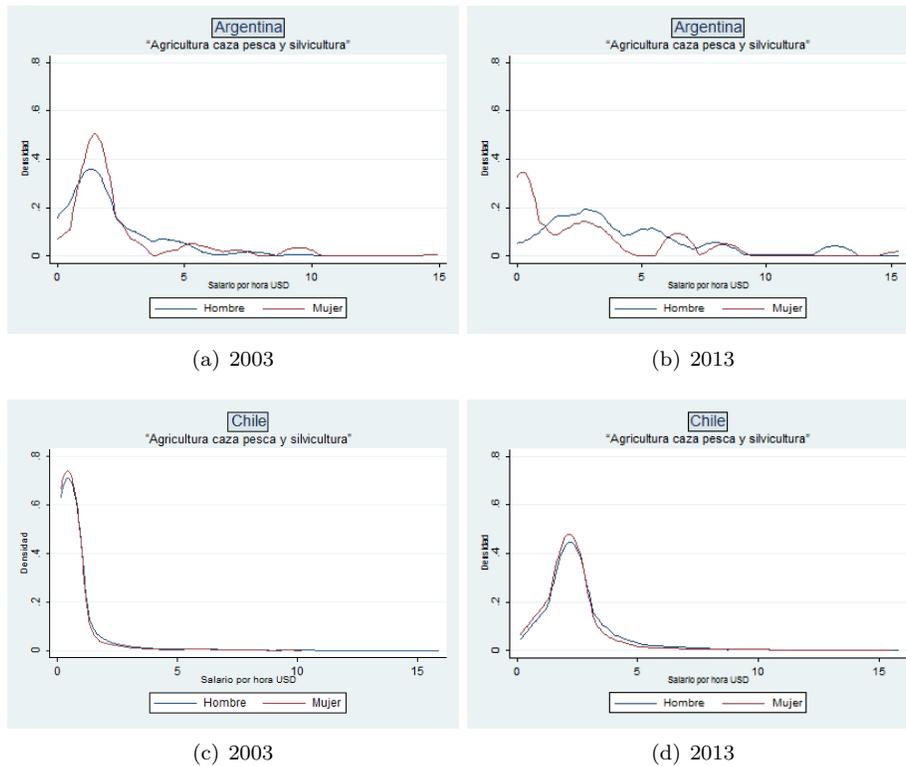


**Figura 8:** Evolución del salario por hora industria de servicios sociales

- Agricultura, caza, pesca y silvicultura:

En el año 2003 al igual en la mayoría de las industrias, la concentración de salarios en Argentina se ubica en salarios mayores si lo comparamos con Chile, el peak lo tienen las mujeres, sucede lo mismo con el gráfico Chileno. Se destaca que cuando el salario por hora es alto, sólo hay datos de mujeres en Argentina, a diferencia de Chile que sólo hay datos para hombres.

Para el año 2013 Argentina presenta una clara amplitud de sus campanas de distribución, siendo aun más amplio para el caso de los hombres, mientras las mujeres tienen un peak de salarios aún más bajos que el 2003. En Chile ambas distribuciones se desplazan hacia mayores salarios pero con menores densidades, el peak de salarios sigue siendo para las mujeres.

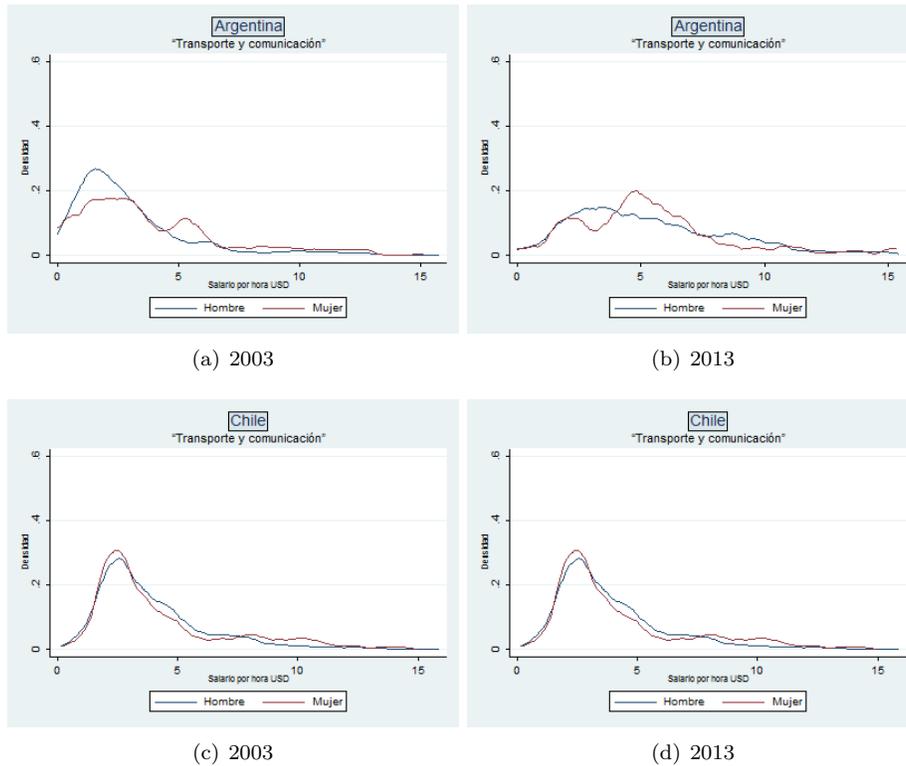


**Figura 9:** Evolución del salario por hora industria de agricultura, caza, pesca y silvicultura

- Transporte y comunicación:

En el 2003 Argentina y Chile evidencian tendencias distintas, Argentina muestra densidades menores en salarios mayores, pero a diferencia de otras industrias las campanas de distribución son bastante más amplias tanto en hombres como en mujeres, pero en este caso son los hombres los que dominan el peak en la distribución de salarios. Para Chile la distribución es bastante estrecha concentrándose en los sectores de salarios mínimos, al igual que en Argentina.

En el 2013 Argentina presenta tendencias con mayores salarios, siendo las mujeres quienes tienen mayores densidades en salarios mayores en comparación con los hombres, esto no se repite en el caso Chileno, ya que muestra curvas bastante similares con un leve rezago en las distribuciones salariales correspondientes a las mujeres.



**Figura 10:** Evolución del salario por hora industria de transporte y comunicación