

«Discriminación salarial por sexo en la comunidad autónoma vasca: un análisis del sector privado y sus diferencias con España»

El presente trabajo estima y compara las diferencias salariales por sexo en el sector privado en la Comunidad Autónoma Vasca y en el resto de España. Los resultados revelan que la diferencia entre los salarios medios de hombres y mujeres es menor en la CAV, mientras que la parte no explicada de la brecha salarial por sexo es menor en España. La descomposición de la distancia entre las diferencias en España y en la CAV permite concluir que las mayores diferencias entre ambos casos surgen de la peor situación relativa de las asalariadas vascas en la retribución del capital humano, de las actividades y de la temporalidad, por este orden, mientras que el grado de segregación ocupacional parece ser mayor en España.

The present paper provides an estimation and a comparison of the gender wage gap both in the Basque Country private sector and in the Spanish one. The results show that the magnitude of the wage gap is lower in the Basque Country, but the unexplained wage gap is lower in Spain. A decomposition of the distance between differences is also developed. The conclusions stress on the fact that the differences between Basque and Spanish cases are mainly due to the relatively lower returns of human capital, activities and temporary contracts for the female workers in the Basque Country. The level of the occupational segregation seems to be higher in Spain.

Honako idazlan honek sexuen artean hautematen diren soldaten ezberdintasunak estimatu eta alderatu ditu Euskal Autonomía Erkidegoko eta Espainiako arlo pribatuan. Emaitzek agerian uzten dute gizonen eta emakumeen batez besteko soldaten arteko aldea txikiagoa dela EAEn, baina sexuaren arabera soldata tartean espikatu gabe geratzen den zatia txikiagoa dela Estatuan. Espainian eta EAEn dauden aldean arteko distantzia banatzean garbi geratzen da bi kasu horien arteko alde handien jatorria EAEko emakume soldatapekoa giza kapitalaren, jardueren eta aldibaterakotasunaren ordainketan, eta hurrenkera horretan, egoera txarragoan egotean datzala eta, beste aldetik, lanbide bereizketa maila Estatuan handiagoa dela ematen du.

ÍNDICE

1. Introducción
2. Metodología
3. Descripción de la base de datos
4. Resultados
5. Conclusiones Referencias bibliográficas

Palabras clave: Discriminación salarial, sexo, sector privado, CAPV.

Clasificación JEL: J1, J3

1. INTRODUCCIÓN

De acuerdo con la Encuesta de Salarios en la Industria y los Servicios del INE, la diferencia salarial por sexo en España se reduce a lo largo de la década de los noventa, de forma que la ganancia media por hora de las mujeres pasa de suponer aproximadamente un 70% de la correspondiente a los varones al principio de la década, al 78%¹ en 1998. Por el contrario, en la Comunidad Autónoma Vasca (CAV) este mismo ratio pasa de valores próximos al 80% en el

inicio de los noventa al 75% en 1998. En todo caso, con los datos anteriores sólo se constata la existencia de diferencias salariales por sexo. Ahora bien, resulta más interesante reconocer en qué medida las diferencias se deben a la mayor productividad de los varones o a la discriminación salarial de las mujeres. En este sentido, las referencias empíricas más abundantes en el análisis de la brecha salarial por sexo (para el caso español puede consultarse, entre otros, De la Rica y Ugidos, 1995 y Hernández, 1995, y para las comparaciones internacionales a Blau y Khan, 1992, 1996a, 1996b) señalan la existencia de discriminación utilizando el método de Oaxaca (1973) y Blinder (1973). Este, apoyándose en una estimación de ecuaciones de salarios separadas para hombres y mujeres, propone una descomposición de las diferencias

Los autores desean agradecer a Pablo Cebrián y al Instituto de Estadística de Navarra la cesión de la base de datos. Asimismo, el artículo ha mejorado gracias a las sugerencias de un evaluador anónimo. En todo caso, cualquier error u omisión es responsabilidad exclusiva de los autores.

¹ Estos valores hacen referencia a la ganancia media por hora ordinaria en jornada normal y extraordinaria.

salariales en dos partes: aquella explicada por la distinta dotación de capital humano de hombres y mujeres (a modo de aproximación a la productividad), por un lado, y la parte no explicada o "discriminación", debida exclusivamente al sexo, por otro².

La aplicación del método anterior exige una información desagregada a nivel individual sobre los ocupados e, incluso, los desempleados, para poder evitar el problema de autoselección muestral y alcanzar conclusiones referidas al conjunto de la población. De forma similar, el análisis detallado de las diferencias salariales y la discriminación a nivel regional encuentra su principal problema en la disponibilidad de datos que permitan estimar ecuaciones de salarios separadas por sexo para cada región. En este sentido, sólo la Encuesta de Estructura Salarial del INE proporciona información suficiente para el caso español, aunque referida exclusivamente al sector privado en el año 1995.

A partir de esos datos, un primer esfuerzo ha consistido en estimar las diferencias por sexo regionales (Aláez y Ullibarri, 2001). No obstante, quedaría pendiente el análisis del origen de la brecha salarial. En este sentido, el

presente trabajo se ha propuesto con la intención de estimar y comparar el alcance y la naturaleza de las diferencias salariales por sexo de la CAV con las del resto de España. Dada la limitación estadística señalada, el presente artículo se refiere a la situación de los asalariados del sector privado en el año 1995, sin que puedan formularse afirmaciones sobre su evolución. En otras palabras, utilizando la Encuesta de Estructura Salarial no podrán extraerse conclusiones sobre la población y no será posible señalar, por ejemplo, que las diferencias por sexo en la retribución de la educación en la Comunidad Autónoma Vasca (CAV) son superiores a las del resto de España, sino que las diferencias por sexo en la retribución de la educación para el colectivo de asalariados del sector privado en la CAV son superiores a las españolas.

Para cumplir con el objetivo propuesto, el trabajo comienza estimando ecuaciones de salarios para hombres y mujeres en cada uno de los dos ámbitos geográficos. Con la información obtenida, se afronta una visión descriptiva de las diferencias en características y en precios en la CAV y en España, permitiendo aventurar las razones de las diferencias en ambos casos, al tiempo que se comparan situaciones. No obstante, este ejercicio no pasa de mera intuición y, para completarlo, se ha elaborado una descomposición de la distancia entre las diferencias por sexo que debe interpretarse como medida formalizada para apreciar el peso relativo de las variables en los casos español y vasco.

Las conclusiones señalan que las características de las asalariadas vascas

² Constituye, en definitiva, una observación indirecta. Hellerstein et al (1999) proponen, frente al enfoque basado en aproximar la productividad con variables de capital humano, el uso de medidas directas de la productividad aparente del trabajo. Así, trabajando con datos a nivel de planta para la economía americana concluyen que "el producto marginal de las mujeres es quizá algo inferior al de los hombres. Pero comprobamos que las mujeres perciben un salario significativamente inferior al de los varones, con un diferencial salarial entre hombres y mujeres generalmente mucho mayor que el diferencial de productividad" (p. 443).

se alejan de las de los varones en menor medida que en el resto de España, pero las diferencias de retribución por sexo para unas mismas características es superior en la CAV. Además, la segregación ocupacional de las asalariadas vascas es inferior, mientras que su discriminación salarial por actividades supera los datos de España.

2. METODOLOGÍA

El método de Oaxaca (1973) y Blinder (1973), utilizado habitualmente en los estudios sobre discriminación, parte de la estimación de ecuaciones de salarios tipo Mincer (1974), separadas para la muestra de hombres y mujeres, que se ajustan a la siguiente expresión:

$$\ln w_{ij} = X_{ij} \beta_j + u_{ij} \quad (1)$$

siendo $\ln w_{ij}$ el logaritmo del salario por hora del individuo i en la región j , X_{ij} el vector de características, β_j el vector de coeficientes a estimar y u_{ij} la perturbación aleatoria. El subíndice j hace referencia a las áreas Comunidad Autónoma Vasca y resto de España. El subíndice i comprende a hombres y mujeres.

A partir de estas ecuaciones, la diferencia salarial por sexo equivale, suponiendo que la estructura salarial no discriminatoria del mercado es la de los hombres, a la suma de la diferencia de características (primer sumando) más lo que se denomina "parte no explicada" o discriminación³ (segundo sumando):

³ En el análisis empírico los cálculos se presentan bajo las tres estructuras salariales más habituales en la literatura: la de los hombres, la de las mujeres, o la propuesta por Neumark (1988).

$$\bar{D}_j = \overline{\ln w}_{hj} - \overline{\ln w}_{mjj} = (\bar{X}_{hj} - \bar{X}_{mjj}) \hat{\beta}_{hj} + (\hat{\beta}_{hj} - \hat{\beta}_{mjj}) \bar{X}_{mjj} \quad (2)$$

El término D_j indica la diferencia salarial por sexo (h =hombres, mj =mujeres) en el área j . Con la intención de comparar las causas de las diferencias salariales por sexo entre la CAV y el resto de España, siguiendo con la misma metodología y, de nuevo, bajo la estructura salarial no discriminatoria de los hombres, se plantea una nueva descomposición⁴, esta vez de la distancia entre las diferencias en cada área, de acuerdo con la siguiente expresión⁵:

$$\begin{aligned} \bar{D}_E - \bar{D}_{CAV} &= (\Delta \bar{X}_E - \Delta \bar{X}_{CAV}) \hat{\beta}_{hCAV} + \Delta \bar{X}_E \\ &(\hat{\beta}_{hE} - \hat{\beta}_{hCAV}) + \bar{X}_{mjE} (\Delta \hat{\beta}_E - \Delta \hat{\beta}_{CAV}) + \\ &+ (\bar{X}_{mjE} - \bar{X}_{mjjCAV}) \Delta \hat{\beta}_{CAV} \end{aligned} \quad (3)$$

$\Delta \bar{X}$ y $\Delta \hat{\beta}$ reflejan la diferencia, entre hombres y mujeres, de las características medias o de los coeficientes estimados, respectivamente.

Esta expresión muestra como la distancia entre la diferencia salarial por sexo en

⁴ Juhn et. al. (1993) y Blau y Kahn (1996) proponen una descomposición similar, con el fin de medir los cambios en la desigualdad y las diferencias entre países, respectivamente.

⁵ La distancia entre las diferencias salariales por sexo en España y en el País Vasco es igual a:

$$\begin{aligned} \bar{D}_E - \bar{D}_{CAV} &= (\bar{X}_{hE} - \bar{X}_{mjE}) \hat{\beta}_{hE} + (\hat{\beta}_{hE} - \hat{\beta}_{mjE}) \bar{X}_{mjE} - \\ & - (\bar{X}_{hCAV} - \bar{X}_{mjCAV}) \hat{\beta}_{hCAV} - (\hat{\beta}_{hCAV} - \hat{\beta}_{mjCAV}) \bar{X}_{mjCAV} \end{aligned}$$

Sumando y restando las siguientes expresiones,

$$(\bar{X}_{hE} - \bar{X}_{mjE}) \hat{\beta}_{hCAV}, \quad (\bar{X}_{hE} - \bar{X}_{mjE}) \hat{\beta}_{hCAV}$$

y agrupando los términos obtenemos la ecuación (3).

la CAV y la correspondiente al resto de España equivale a la suma de cuatro términos. Así, supongamos que las diferencias salariales por sexo en España son superiores a las observadas en la CAV, esto podría deberse a una o varias de las siguientes razones:

[1] La posición relativa de las mujeres respecto a los hombres en España es peor en lo que se refiere a características (primer sumando).

[2] Es posible, además, que los hombres en la CAV disfruten de menores retribuciones que en España y, en consecuencia, las diferencias observadas en España serán aún mayores (segundo sumando).

[3] La posición relativa de las mujeres respecto a los hombres en España es peor en lo que se refiere a retribuciones (tercer sumando).

[4] Es posible, además, que las mujeres en la CAV presenten peores características que en España, con lo que las diferencias observadas en España serán aún mayores (cuarto sumando).

Los sumandos primero y tercero nos permiten afirmar si las diferencias en la situación relativa de las mujeres, con respecto a los varones, en características y retribuciones, respectivamente, contribuyen a que las diferencias salariales por sexo sean mayores o menores en la CAV. Sin embargo, los sumandos segundo y cuarto reflejan las diferencias en las características y las retribuciones de

esas características entre la CAV y el resto de España⁶.

Para estimar estas ecuaciones de ingresos se ha optado por los MCO, debido a la falta de información en la encuesta sobre las características tanto de aquellos individuos que no trabajan, como del personal al servicio de las Administraciones Públicas. Este problema de autoselección muestral hace que, en palabras de Heckman (1979, p. 154), "las funciones de ingresos o salarios estimadas de acuerdo con las muestras elegidas no estimen, en general, las funciones de salarios de la población". De ahí que, con este problema y al no disponer de datos que permitan aplicar el método de Heckman (1979) para corregirlo, todas las conclusiones del presente trabajo se refieran al colectivo de asalariados del sector privado. En todo caso, a pesar de que el método de Heckman ha sido ampliamente aceptado, los procedimientos en dos etapas para corregir el sesgo de selección han sido criticados en los últimos años porque parecen ser sensibles a los errores de especificación (Manski, 1989).

⁶ Supongamos que la diferencia por sexo en cuanto a características o retribuciones es la misma en las dos áreas (por ejemplo, los hombres como media, frente a las mujeres, tienen cinco años más de experiencia o cobran un 10% más por esa experiencia). En este caso los términos 1 y 3 serían cero. No obstante, podrían persistir las diferencias como resultado de las distintas características en las dos áreas (la experiencia media es mayor en la CAV que en España o su retribución), lo que se recoge en los sumandos 2 y 4.

3. DESCRIPCIÓN DE LA BASE DE DATOS

El análisis se sirve de la Encuesta de Estructura Salarial del año 95, elaborada por el INE, en la que se dispone de información sobre las características laborales (salario, tipo de jornada, tipo de contrato, etc.) y educativas de los asalariados del sector privado. El número de observaciones constituye la principal ventaja frente a otras bases de datos similares, lo que nos permite la estimación de las funciones de ingresos separadas para España y la CAV. Para el presente trabajo se utiliza una muestra de 110.434 hombres y 33.762 mujeres (de los que 8.358 y 2.194 son asalariados varones y mujeres, respectivamente, en la CAV).

En referencia a la base de datos utilizada, cabe destacar, en primer lugar, que en la muestra figuran sólo las empresas de 10 o más trabajadores. Dado que en las empresas pequeñas los salarios tienden a ser más bajos y la representación femenina es mayor, la no inclusión de estas empresas subestimaría la diferencia salarial por sexo. Ahora bien, existe una segunda característica de la encuesta, ya mencionada, que actúa en sentido contrario: la exclusión de los trabajadores del sector público. Además, hay que destacar la falta de información explícita sobre variables significativas en el análisis de la determinación de salarios, como la experiencia laboral (para eludir esta deficiencia se define la experiencia como edad actual - edad a la que se trabaja por primera vez). La no inclusión de los

empleados del sector público constituye un inconveniente menor en la medición de las diferencias y discriminación salarial por sexo, puesto que la literatura ha descrito cómo el peor trato relativo en salarios para la mujer se concentra en el sector privado (vid. García et al., 98). En todo caso, debe tenerse siempre presente que los resultados de diferencias y discriminación salarial que obtengamos están sobrestimando los valores de la economía en su conjunto. Estas carencias se minimizan cuando se valora la ventaja que supone trabajar con una muestra de tales dimensiones, la única disponible para España con posibilidad de aplicarla en un ejercicio de comparación interregional.

En el modelo se han introducido todas aquellas variables disponibles que, de acuerdo con la teoría del capital humano y de las diferencias compensadoras, determinan los salarios. Así, se incluyen como variables explicativas: la educación, la experiencia, la antigüedad, el tipo de convenio, el tamaño de la empresa, las actividades y las ocupaciones. La variable dependiente es el logaritmo del salario neto por hora.

Observando los valores medios y las desviaciones de las variables (Cuadro nº 1), se aprecia que tanto la antigüedad como la experiencia son superiores para los hombres en la CAV y el resto de España, mientras que las mujeres presentan valores ligeramente superiores en lo referente al nivel educativo, siendo siempre mayor su temporalidad y trabajo a tiempo parcial.

Cuadro nº 1. **Medias y desviaciones de las variables incluidas en las ecuaciones de salarios**

	España		CAV	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Experiencia= edad actual – edad inicio del trabajo	23,958 (11,518)	18,62 (10,55)	26,064 (11,363)	21,518 (10,595)
Bachiller=1 si el individuo tiene estudios medios, 0 en otro caso	0,1051 (0,3067)	0,1551 (0,3620)	0,0689 (0,2533)	0,1198 (0,3249)
F.P.=1 si el individuo tiene estudios de Formación Profesional, 0 en otro caso	0,1178 (0,3224)	0,1252 (0,3310)	0,2279 (0,4195)	0,2005 (0,4005)
Universidad=1 para aquellos con estudios universitarios, 0 en otro caso	0,1012 (0,3015)	0,1028 (0,3037)	0,1181 (0,3227)	0,1098 (0,3127)
Antigüedad temporales= número de años en la misma empresa	0,2894 (0,7883)	0,3852 (0,9156)	0,1944 (0,6469)	0,3218 (0,8618)
Contrato temporal=1 si el individuo tiene un contrato temporal, 0 en otro caso	0,2516 (0,4339)	0,3170 (0,4653)	0,1741 (0,3792)	0,2534 (0,4351)
Contrato tiempo parcial=1 si el individuo tiene un contrato a tiempo parcial, 0 en otro caso	0,0158 (0,1246)	0,1035 (0,3047)	0,0102 (0,1003)	0,1048 (0,3064)
Empresa mediana=1 si la empresa tiene más de 19 trabajadores y menos de 100, 0 en otro caso	0,4138 (0,4925)	0,3789 (0,4851)	0,3987 (0,4896)	0,4093 (0,4918)
Empresa grande=1 si se trabaja en empresas con 100 o más empleados, 0 en otro caso	0,3838 (0,4863)	0,4448 (0,4969)	0,4381 (0,4962)	0,3911 (0,4881)
Convenio provincial=1 para aquellos con convenio a nivel provincial, 0 en otro caso	0,2344 (0,4236)	0,1578 (0,3645)	0,3959 (0,4890)	0,4170 (0,4932)
Convenio empresa=1 para aquellos con convenio a nivel de empresa, 0 en otro caso	0,4273 (0,4947)	0,3929 (0,4884)	0,4399 (0,4964)	0,3149 (0,4646)
Ocup2=1 para los profesionales de 2º y 3º ciclo universitario, 0 en otro caso	0,0286 (0,1666)	0,0254 (0,1574)	0,0244 (0,1543)	0,0200 (0,1402)
Ocup3=1 para los prof. de 1º ciclo universitario, 0 en otro caso	0,0218 (0,1459)	0,0110 (0,1041)	0,01819 (0,1336)	0,0109 (0,1040)

	España		CAV	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Ocup4=1 para los profesionales de apoyo, 0 en otro caso	0,1036 (0,3047)	0,0841 (0,2775)	0,1335 (0,3402)	0,1837 (0,3873)
Ocup5=1 para los empleados administrativos, 0 en otro caso	0,1005 (0,3006)	0,3104 (0,4627)	0,0559 (0,2297)	0,2375 (0,4256)
Ocup6=1 para los trabajadores de servicios y restaurantes, 0 en otro caso	0,0266 (0,1611)	0,0472 (0,2120)	0,0165 (0,1274)	0,0565 (0,2310)
Ocup7=1 para trabajadores de servicios de protección y seguridad y dependientes de comercio, 0 en otro caso	0,0332 (0,1791)	0,0749 (0,2633)	0,0257 (0,1583)	0,0465 (0,2106)
Ocup8 =1 para trabajadores cualificados de la construcción y extractivas, 0 en otro caso	0,01901 (0,3924)	0,0123 (0,1100)	0,2107 (0,4078)	0,0246 (0,1550)
Ocup9=1 para trabajadores cualificados artes gráficas, 0 en otro caso	0,0512 (0,2204)	0,0828 (0,2756)	0,0395 (0,1947)	0,0839 (0,2772)
Ocup10=1 para instaladores industria maquinaria, y conductores y operadores maquinaria, 0 en otro caso	0,2786 (0,4483)	0,1756 (0,3804)	0,3448 (0,4753)	0,1850 (0,3881)
Ocup11=1 para los trabajadores no cualificados servicios, 0 en otro caso	0,0185 (0,1347)	0,0880 (0,2832)	0,0127 (0,1119)	0,0839 (0,2772)
Ocup12=1 para los peones agrarios pesca, manufacturas y transporte, 0 en otro caso	0,0995 (0,2994)	0,0763 (0,2654)	0,0634 (0,2437)	0,0474 (0,2125)
Salario por hora	1,592 (1,175)	1,089 (723)	1,862 (1,050)	1,303 (632)
Tamaño muestral	102.076	31.568	8.358	2.194

En lo referente a la negociación colectiva, se han considerado tres niveles: el convenio sectorial nacional, el sectorial provincial y el específico de empresa o centro de trabajo. El porcentaje de asalariados de cada ámbito de negociación se corresponde, a excepción de los varones en la CAV, con lo estimado por la literatura (vid. Abellán, Felgueroso y Lorences, 1997), que otorga la primacía a los convenios provinciales y la menor importancia en términos porcentuales al ámbito de la empresa. En todo caso, los datos que presentamos subestiman la importancia del nivel provincial, puesto que las Administraciones Públicas no están incluidas en nuestro análisis.

Como muestran los datos de salarios medios, las remuneraciones de las mujeres son inferiores. Así, para el conjunto nacional, el salario medio por hora de las mujeres equivale a sólo un 68% del correspondiente a los hombres, ligeramente inferior al 70% que alcanza dicho valor en la CAV. En todo caso, cabe señalar que el cociente del salario medio por hora de las mujeres entre el de los varones oscila considerablemente para las regiones españolas, desde el 59% para Murcia hasta el 72% para Galicia (Aláez y Ullibarri, 1999).

El salario superior que perciben como media los hombres puede deberse bien a sus características más favorables para el mercado de trabajo, bien a que con las mismas dotaciones obtienen mayor retribución que las mujeres. De acuerdo con los resultados de la descomposición de Oaxaca, presentados en el Cuadro nº 3 podemos concluir que, para el caso

español y vasco, la mayor parte de las diferencias salariales por sexo en el sector privado son debidas a la distinta retribución de las características de hombres y mujeres o discriminación (bajo la estructura salarial no discriminatoria de Neumark la parte debida a diferencias en características y discriminación es similar). Sin embargo, las tres estructuras salariales coinciden en reconocer una mayor importancia relativa de las diferencias en características en España y, en consecuencia, una mayor "discriminación" salarial en la CAV.

En conclusión, el salario medio de las asalariadas del sector privado en la CAV equivale al 70% del salario medio de los varones, mientras que en España es ligeramente inferior (68%), pero el componente de diferencia que se califica como "discriminación" es superior en la CAV. En los siguientes apartados se desarrolla la tarea pendiente de precisar tanto las variables significativas, como su peso explicativo en las diferencias por sexo en los dos ámbitos geográficos.

4. RESULTADOS

El presente trabajo se ha planteado con el objetivo básico de comparar la brecha salarial por sexo en la CAV y el resto de España. Para ello, se aborda una interpretación conjunta de los valores medios de la muestra (diferencias en características), así como de los resultados de las ecuaciones de salarios estimadas (diferencias en precios). Por último, a modo de recapitulación, se ha desarrollado un apartado para proporcionar una comparación formalizada de las diferencias.

Evidentemente, esta lógica expositiva deriva del método utilizado para medir las diferencias salariales.

4.1. Diferencias en las características

La experiencia de las mujeres, como ya se ha mencionado, es inferior a la de los hombres y, a diferencia de ellos, varía mucho por Comunidades Autónomas, alcanzando el valor máximo en España para la CAV. Es probable que la explicación de estos resultados se relacione con la incorporación más tardía de la mujer al mercado laboral. Bover y Arellano (1995) reconocen que desde 1980 se está produciendo un fenómeno de entrada masiva de la mujer, sobre todo de las más jóvenes, al mercado de trabajo español, de forma que en el periodo 1980-1991 la tasa de actividad de aquellas entre 25 y 44 años pasó del 32% al 55%. Puesto que son las más jóvenes las que se incorporan cabe esperar que, con el tiempo, la permanencia de estas mujeres contribuya a aproximar los valores medios de la experiencia. El hecho de que el ritmo de entrada de la mujer difiera por regiones quedará reflejado en la mayor dispersión de las cifras de experiencia femenina. Así, la posición relativa más favorable de las mujeres en la CAV contribuye a unas menores diferencias salariales.

En el caso de la educación, la principal diferencia entre las dos áreas objeto de estudio se debe a la importancia de la Formación Profesional entre los ocupados de ambos sexos en la CAV. Para el resto de niveles educativos la diferencia entre hombres y mujeres es muy similar en ambas áreas, con lo que no podría

afirmarse que esta variable explique las mayores diferencias salariales en el resto de España. La misma afirmación puede referirse a la antigüedad puesto que si bien esta muestra valores más elevados en la CAV, lo hace tanto para varones como para mujeres, de forma que las diferencias relativas por sexo son similares en ambos casos.

La temporalidad es mucho más frecuente entre las mujeres. Dado que la retribución de los contratos de duración determinada es inferior a la de los fijos (Jimeno y Toharia, 1993), cabe esperar que aquel área con mayor diferencia en el grado de temporalidad de hombres y mujeres muestre mayores diferencias salariales. En este sentido, la CAV presenta un nivel de temporalidad para las mujeres del 25% frente al 32% para España, pero también los contratados vascos disfrutan un grado de temporalidad mucho más reducido que sus homónimos españoles (17% y 25%, respectivamente) que, en definitiva, hace que la situación relativa en temporalidad de las contratadas vascas sea peor que el de las españolas y ello contribuya a una mayor diferencia salarial por sexo en la CAV.

El contrato a tiempo parcial es otra característica del mercado laboral femenino. En todo caso, dada la escasa importancia relativa de estos contratos, la similitud de situaciones relativas en la CAV y en España, así como la falta de evidencia de que la hora trabajada bajo esta figura contractual sea penalizada en términos de retribución, su efecto sobre las diferencias salariales no parece relevante.

La literatura sobre determinación salarial atribuye un peso importante a las características de las empresas. En concreto, se afirma que el tamaño empresarial se asocia con mayores salarios. Si ello es así, la situación relativa de las contratadas vascas, con menor presencia en las empresas grandes, contribuirá a que las diferencias salariales por sexo en la CAV sean mayores.

El ámbito de la negociación colectiva es otra de las variables relevantes de la determinación salarial. Cabe suponer que los convenios nacionales establecen unos mínimos, especialmente en lo que se refiere a condiciones de trabajo, que serán mejorados cuando existan convenios provinciales y, especialmente, de empresa o centro. Esta variable, dada una situación relativa de hombres y mujeres muy similar en la CAV y España, apenas incide sobre las diferencias salariales.

Finalmente, una revisión de la importancia relativa de las actividades⁷ por sexo resulta convincente para destacar su capacidad explicativa de las diferencias salariales. Así, tanto en España como en la CAV, las mujeres se dedican preferentemente a las actividades de servicios (44% y 38% del total, respectivamente, frente al 28% y 19% de los varones) y, dentro de éstas, se concentran en aquellas con menor retribución (comercio, hostelería e inmobiliarias, que suponen el 34% de las asalariadas en España y el 28% en la CAV, el 16% y 11% de los varones, respectivamente). Además, dentro

del sector industrial, están empleadas en la industria de alimentación y textil (26% en España y 18% en la CAV del total de mujeres, frente al 15% y 8% de los hombres), precisamente la actividad industrial con el nivel salarial más reducido. En definitiva, las mujeres encuentran ocupación en las actividades de menor retribución, de forma que el 60% en España (sólo el 31% de los hombres) y el 46% en la CAV (19% para los hombres) están empleadas en las cuatro actividades con menores salarios. La importancia de la actividad metalúrgica vasca, que supone el 40% del empleo masculino y el 24% del femenino, frente al 25% y 13% del total nacional constituye el elemento diferencial que explica los menores porcentajes de la CAV en todas las actividades señaladas.

Por tanto, los caracteres generales de la estructura sectorial de la ocupación por sexo son similares en los dos ámbitos geográficos, por lo que no cabe esperar que esta variable sea muy significativa en la comparación de las diferencias salariales por sexo en España y la CAV. A pesar de las similitudes, es necesario señalar que las actividades peor retribuidas presentan un, menor peso relativo en la CAV, tanto para hombres como para mujeres, lo que constituye una de las razones de los mayores salarios de los ocupados vascos.

Las ocupaciones también poseen una capacidad explicativa apreciable de las diferencias salariales por sexo. Ello puede observarse con claridad si las doce ocupaciones consideradas se agrupan en tres categorías según el nivel salarial: alto (ocupaciones de 1 a 4), medio (de 5 a 10) y bajo (9, 11 y 12).

⁷ Los coeficientes de estas variables no aparecen en el texto, pero están a disposición de los interesados.

En la CAV, la importancia relativa de las mujeres es similar a la de los hombres en el grupo de remuneración alta (23% aproximadamente para ambos sexos, pero las asalariadas vascas se concentran en mayor medida que los varones en la ocupación 4, la de menores salarios entre aquellas catalogadas como nivel salarial alto), supera claramente a estos en el de salarios más reducidos (22% mujeres frente a 12% hombres) y, por tanto, es inferior en el colectivo de retribución media. En España, las ocupaciones de mayor salario poseen menor importancia relativa para las mujeres (14%, frente a 20% de los hombres), frente a lo sucedido con las ocupaciones de menor retribución (24% y 16% sobre el total de mujeres y hombres, respectivamente) y, en consecuencia, presentan similares participaciones en las ocupaciones de salarios medios⁸.

Por tanto, los datos anteriores muestran la segregación de la mujer hacia las ocupaciones de peor nivel salarial en ambos casos (obsérvese que al ser menor la participación de la mujer en la población ocupada total, su importancia sobre las ocupaciones con mayor retribución es aún menor). La influencia de las ocupaciones sobre las diferencias salariales en España y la CAV es, en principio, difícil de establecer: si bien en España la situación de las mujeres con respecto a los varones es más favorable en los niveles salariales más reducidos, la mayor presencia relativa de las asalariadas vascas en las ocupaciones

con salarios más altos podría conducir a menores diferencias por sexo en la CAV, pero recuérdese que este último dato se debe a la mayor presencia femenina vasca en la ocupación 4, la peor retribuida entre las cuatro primeras.

4.2. Diferencias en precios

En el cuadro 2 figuran los resultados de la estimación MCO de las ecuaciones de salarios, separadas por sexo, para España y la CAV, en las que se observan los signos y valores esperados. Así, el mayor nivel de formación y antigüedad, el contrato fijo, trabajar en una empresa de mayor tamaño, la empresa como ámbito de negociación colectiva, estar ocupado en la mayor parte de las ramas industriales, frente a los servicios, supone una retribución más elevada, tanto para hombres como para mujeres.

El rendimiento de la educación, superior para los varones tanto en España como en la CAV, aumenta con el nivel de estudios (San Segundo, 1997). Además, la educación, tanto para hombres como para mujeres, genera una prima salarial mayor en España y el rendimiento relativo (frente a los varones) de los estudios universitarios para las mujeres es menor en la CAV. Por lo que se refiere a la experiencia, las mujeres presentan también menores rendimientos y, de nuevo, la diferencia entre hombres y mujeres es mayor en la CAV. En consecuencia, cabe suponer que la peor situación relativa de las asalariadas vascas en la retribución de la educación y experiencia contribuya a favorecer unas mayores diferencias salariales por sexo en el sector privado vasco.

⁸ A modo de ejemplo, por los datos obtenidos para España, tenemos 37 directivos por cada 1000 asalariados, de los que 33 son hombres y sólo 4 mujeres. Para la CAV los datos muestran 47 directivos por cada 1000 asalariados, de los que 42 son hombres.

Cuadro nº 2. Estimación MCO de las ecuaciones de salarios

	España		Comunidad Autónoma Vasca	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Experiencia				
Experiencia al cuadrado	0,0340 (68,292)	0,0300 (31,899)	0,0339 (20,836)	0,0210 (6,5215)
Bachiller o F.P.	-0,0005 (-49,816)	-0,0004 (-22,099)	-0,0004 (-15,542)	-0,0003 (-4,8622)
Formación Profesional	0,1797 (38,378)	0,1761 (21,872)	0,0885 (5,3120)	0,0827 (2,9394)
Universidad	0,1845 (44,123)	0,1187 (13,939)	0,1286 (12,327)	0,0423 (1,6904)
Antigüedad temporales	0,4083 (70,02)	0,3048 (27,132)	0,3177 (17,838)	0,1879 (5,1354)
Contrato temporal	0,2247 (110,96)	0,2260 (67,528)	0,2383 (30,758)	0,2269 (18,880)
Contrato t. parcial	-0,5177 (-170,19)	-0,6827 (-93,658)	-0,7228 (-47,674)	-0,8420 (-31,079)
Empresa mediana	-0,1267 (-12,631)	-0,0750 (-8,996)	0,0966 (2,5142)	-0,0136 (-0,4828)
Empresa grande	0,1010 (30,214)	0,0640 (9,2310)	0,0775 (6,8367)	0,0259 (1,1755)
Convenio provincial	0,2831 (78,194)	0,1959 (28,270)	0,1510 (12,500)	0,1631 (6,9118)
Convenio empresa	-0,0020 (-0,6240)	-0,0025 (-0,4315)	0,0497 (3,8862)	0,0362 (1,6431)
Ocupación 2	0,1241 (33,40)	0,1312 (17,634)	0,1130 (8,3659)	0,0953 (3,8810)
Ocupación 3	-0,1752 (-0,1864)	-0,1013 (-3,7825)	-0,1520 (-5,1526)	-0,1364 (-1,7639)
Ocupación 4	-0,3467 (-33,984)	-0,3090 (-9,7178)	-0,3164 (-9,7750)	-0,2698 (-2,9196)
Ocupación 5	-0,3591 (-51,488)	-0,3427 (-14,555)	-0,3949 (-19,377)	-0,3344 (-5,7197)
Ocupación 6	-0,5648 (-79,192)	-0,5487 (-24,206)	-0,5773 (-23,692)	-0,4956 (-8,5559)
Ocupación 7	-0,6062 (-47,078)	-0,6637 (-24,859)	-0,7325 (-14,972)	-0,5776 (-7,8144)
Ocupación 8	-0,6200 (-63,840)	-0,5686 (-23,014)	-0,6916 (-21,793)	-0,5192 (-7,4113)
Ocupación 9	-0,6032 (-83,669)	-0,6163 (-19,432)	-0,6074 (-28,274)	-0,6038 (-7,7989)
Ocupación 10	-0,6789 (-78,881)	-0,7076 (-28,840)	-0,7134 (-25,777)	-0,6863 (-10,537)
Ocupación 11	-0,6306 (-90,498)	-0,6988 (-29,474)	-0,6149 (-29,504)	-0,6523 (-10,624)
Ocupación 12	-0,7164 (-62,998)	-0,7578 (-30,407)	-0,8094 (-20,326)	-0,7528 (-10,981)
Constante	-0,7588 (-96,446)	-0,9777 (-39,830)	-0,7549 (-29,730)	-0,7662 (-10,998)
	7,1578 (501,80)	7,0856 (139,71)	7,4066 (151,22)	7,4932 (49,369)
Tamaño muestral	102.076	31.568	8.358	2.194
R ²	63,27	57,39	60,31	60,24
R ajustado	63,26	57,35	60,15	59,63

Los resultados de la ecuación de salarios muestran también que el recorte de los salarios para los temporales, con respecto a los fijos de similares características, alcanza cifras superiores al 70%, siendo mayor para las mujeres y en la CAV. Este coeficiente, ya comentado en Aláez y Ullibarri (1999), se interpreta más correctamente considerando la situación de las distintas regiones españolas. En este sentido, tanto para hombres como para mujeres, se verifica que en aquellas Comunidades Autónomas donde el incremento del salario por ser fijo es mayor, la importancia relativa del empleo temporal es menor (es el caso de Madrid, Cataluña y, en menor medida, País Vasco, donde se aprecian porcentajes de temporalidad inferiores al 20% para los hombres y en torno al 25% para las mujeres -la media nacional es 25% y 31%, respectivamente-, los temporales cobran aproximadamente un 80% menos que los fijos -media nacional del 70%-). No obstante, no debe olvidarse que esas tres regiones (Madrid, Cataluña y País Vasco) son precisamente las que disfrutaban los salarios medios más elevados y, por tanto, el que en ellas se concentran las mayores diferencias salariales fijos/temporales nos podría estar señalando que la dispersión de salarios entre los contratados temporales es inferior a la de los fijos⁹. Además, parece quedar claro que el grado de

contratación temporal a nivel regional no está relacionado con las diferencias salariales fijos/temporales, sino con la presencia relativa de las actividades de comercio y hostelería, aquellas en las que la importancia de los temporales es mayor.

En coherencia con los resultados disponibles en la literatura, la retribución de los asalariados es superior en las empresas de mayor tamaño. La prima salarial de la empresa grande es menor en la CAV y, además, la ventaja salarial relativa de las asalariadas de las empresas con más de 100 trabajadores, con respecto a los varones, es peor en España. Cabe esperar, por tanto, que esta variable contribuya a unas menores diferencias por sexo en la CAV.

Los trabajadores para los que se encuentra vigente un convenio de empresa o centro de trabajo disfrutaban de mayores retribuciones y, además, apenas se detectan diferencias entre el salario de aquellos cubiertos por un convenio provincial frente al nacional (este último sirve de referencia para las estimaciones). La diferencia entre los coeficientes de la CAV y España se debe a que el beneficio salarial del convenio de empresa es menor en las regiones con remuneraciones más elevadas (Aláez y Ullibarri, 1999). En consecuencia, las derivas salariales son mayores en la CAV y en los ámbitos de negociación provincial y nacional (con respecto a la negociación colectiva de empresa). Por lo que se

⁹ En efecto, el salario medio por hora más elevado para hombres y mujeres con contrato indefinido se da en Madrid, con 2.389 y 1.680 pesetas respectivamente, mientras que los contratados fijos en Murcia perciben, si son hombres, sólo el 56% del salario medio de los fijos madrileños y el 44% si son mujeres. Para los contratados temporales, las Comunidades Autónomas con mayores y menores salarios siguen siendo las mismas, pero la diferencia

entre los temporales mejor pagados (los madrileños, con 1.037 y 800 pesetas para hombres y mujeres, respectivamente) y los peor pagados son menores (los murcianos perciben el 69% y el 74% del salario medio de los temporales madrileños, hombres y mujeres, respectivamente).

refiere a los coeficientes relativos de hombres y mujeres, cabe esperar que la retribución del convenio de empresa, más favorable para las mujeres en España, contribuya a generar unas mayores diferencias por sexo en la CAV.

Tomando los datos nacionales, las actividades de servicios con mayor participación en la ocupación total (comercio y hostelería) y la actividad industrial en alimentación y textil son, independientemente del sexo, las peor retribuidas. En el extremo contrario se encuentran la actividad en intermediarios financieros para las mujeres y la de energía para los varones. Existe, en general, coincidencia entre las actividades peor y mejor pagadas para ambos sexos. No obstante, resulta destacable que el rendimiento para las ocupadas en metalurgia, hostelería e intermediarios financieros es más favorable que para los hombres. De forma similar, los varones ocupados en comercio disfrutan de una mejor posición salarial. En definitiva cabe esperar que las mujeres ocupadas en intermediarios financieros y metalurgia padezcan los niveles más reducidos de discriminación salarial. En la CAV se reproduce la jerarquía salarial por actividades descrita para el total nacional, figurando la industria alimenticia y textil, comercio y hostelería entre las peor pagadas, e intermediarios financieros como aquella con salarios más elevados.

Los coeficientes de las ocupaciones son prácticamente idénticos para hombres y mujeres. En otras palabras, las ocupaciones peor y mejor pagadas son las mismas independientemente del sexo y, además, lo son en una cuantía similar con

respecto al colectivo de referencia -los directivos-. Esto supone que la discriminación salarial por sexo es muy similar, con los datos nacionales, en todas las ocupaciones. Las únicas excepciones se detectan en los extremos, esto es, para las ocupaciones 1 (directivos) y 12 (peones agrarios, pesca, manufacturas y transporte), que presentan los niveles más elevados de discriminación. La situación en la CAV reproduce, en términos generales, la descrita para el total nacional, siendo destacable, no obstante, dos peculiaridades. En primer lugar, los niveles de discriminación salarial por sexo en la ocupación 1 son superiores a los de total nacional, mientras que en "peones agrarios, pesca, manufacturas y transporte" la realidad vasca no muestra una mayor discriminación. En segundo lugar, al comparar los coeficientes para hombres y mujeres en España y la CAV destaca el hecho de que los hombres en la CAV están un poco peor que sus homónimos españoles en las ocupaciones 4, 5 y 12, mientras que las asalariadas vascas están ligeramente mejor, con respecto a las españolas, en las ocupaciones 4, 5, 10 y 12. Cabe esperar, por tanto, que las particularidades de la retribución relativa de las ocupaciones contribuya a unas menores diferencias por sexo en la CAV.

4.3. La descomposición salarial de Oaxaca: una comparación de las diferencias salariales por sexo en España y la CAV

En los epígrafes anteriores, a partir de las tablas de características medias y ecuaciones de salarios, se ha adelantado de modo intuitivo la posible influencia de las variables consideradas sobre

la diferencia por sexo para, en el presente apartado, ofrecer una formalización que permite valorar el peso relativo de las distintas variables. En este sentido, la aludida ecuación (3) sirve para descomponer la distancia entre las diferencias salariales por sexo en España y en la CAV. Como la prima salarial a favor de los varones es superior en el caso español, un signo positivo señala que ese factor recogido en el Cuadro 4 contribuye a que las diferencias salariales en la CAV sean menores que en España, mientras que uno negativo detecta lo contrario. Por su parte, los valores absolutos del Cuadro 4 no suponen más que una referencia para comparar los pesos relativos de los factores al explicar las distintas situaciones¹⁰.

La descomposición expresada por la ecuación (3) viene a señalar que las diferencias salariales son superiores en España bien porque la posición relativa de las mujeres en la CAV, con respecto a los varones, en términos de características es mejor (sumando 1), bien porque para unas mismas características la retribución relativa de las mujeres es mejor en la CAV (sumando 3). No obstante, dado que estos sumandos 1 y 3 son el resultado de agregar lo sucedido con todas las variables consideradas al estimar las ecuaciones de salarios, cada uno de ellos se ha descompuesto, a su vez, según la aportación de las variables.

Cuadro n.º 3. Descomposición salarial de Oaxaca para España y la Comunidad Autónoma Vasca

	España	CAV
Estructura salarial no discriminatoria de los hombres		
Diferencia de características entre sexos: $(\bar{X}_h - X_{mj}) \hat{\beta}_h$	41,61	38,51
Discriminación: $(\hat{\beta}_h - \hat{\beta}_{mj}) \bar{X}_{mj}$	58,39	61,49
Estructura salarial no discriminatoria de las mujeres		
Diferencia de características entre sexos: $(\bar{X}_h - X_{mj}) \hat{\beta}_{mj}$	38,19	26,97
Discriminación: $(\hat{\beta}_h - \hat{\beta}_{mj}) \bar{X}_h$	61,81	73,03
Estructura salarial no discriminatoria de Neumark		
Diferencia de características entre sexos: $(\bar{X}_h - X_{mj}) \hat{\beta}_t$	52,64	51,70
Discriminación: $(\hat{\beta}_h - \hat{\beta}_t) \bar{X}_h - (\hat{\beta}_{mj} - \hat{\beta}_t) \bar{X}_{mj}$	47,36	48,30
Diferencia salarial total (salario mujeres/salario hombres)	68,40	69,98

* $\hat{\beta}_t$ hace referencia al coeficiente estimado para el conjunto de la muestra

¹⁰ Obsérvese que se descompone la diferencia de diferencias entre España y la CAV. Como en ambos casos las diferencias salariales por sexo son muy parecidas, el valor absoluto a descomponer es muy reducido y, por tanto, los resultados de la descomposición dan cifras muy elevadas. A modo de ejemplo, de acuerdo con el cuadro 4 la distinta

retribución del capital humano para hombres y mujeres explica el 1054% de la diferencia de diferencias y, dado que esta es muy reducida, el dato en sí, que podría parecer muy elevado, debe relativizarse. Ahora bien, está claro que ese factor contribuye a que las diferencias en la CAV sean mayores (signo negativo) con más intensidad que, por ejemplo, las diferencias en precios de las actividades.

Cuadro nº 4. Descomposición de la distancia entre la diferencia salarial por sexo en España y en la Comunidad Autónoma Vasca*

	Total	Capital humano	Tempo- ralidad	Empr. grande	Conv. Empresa	Activi- dades	Ocupa- ciones	Otros
Cambios en las diferencias en las características por sexo								
1) $(\Delta \bar{X}_E - \Delta \bar{X}_{CAV}) \hat{\beta}_{hCAV}$	6,45	138,24	-78,03	-239,76	-47,05	72,84	131,93	28,28
2) $(\Delta \bar{X}_E - \Delta \bar{X}_{CAV}) \hat{\beta}_{mICAV}$	103,97	141,48	-74,43	-165,89	-49,72	98,91	135,94	17,68
3) $(\Delta \bar{X}_E - \Delta \bar{X}_{CAV}) \hat{\beta}_{ICAV}$	56,81	141,38	-76,63	-207,40	-55,62	97,29	131,94	25,85
Cambios en los precios de las características								
1) $\Delta \bar{X}_E (\hat{\beta}_{hE} - \hat{\beta}_{hCAV})$	121,27	-7,75	-4,43	48,72	10,90	65,34	-163,84	172,32
2) $\Delta \bar{X}_E (\hat{\beta}_{mIE} - \hat{\beta}_{mICAV})$	246,38	81,35	-99,11	12,07	35,15	148,30	19,83	48,79
3) $\Delta \bar{X}_E (\hat{\beta}_{IE} - \hat{\beta}_{ICAV})$	22,01	9,04	-29,45	37,73	25,49	78,56	-187,97	88,60
Cambios en las diferencias de precios por sexo								
1) $\bar{X}_{mIE} (\Delta \hat{\beta}_E - \Delta \hat{\beta}_{CAV})$	-112,64	-1054,5	-302,43	304,52	-61,10	-554,45	541,58	1013,8
2) $\bar{X}_{hIE} (\Delta \hat{\beta}_E - \Delta \hat{\beta}_{CAV})$	-237,75	-1143,6	-207,76	341,18	-85,35	-637,41	357,91	1137,3
3) $\bar{X}_{hIE} (\hat{\beta}_{hE} - \hat{\beta}_{hCAV} - \hat{\beta}_{IE} + \Delta \hat{\beta}_{CAV}) \bar{X}_{mIE} (\hat{\beta}_{mIE} - \hat{\beta}_{mICAV} - \hat{\beta}_{IE} + \Delta \hat{\beta}_{ICAV})$	-13,37	-1071,3	-277,42	315,51	-75,68	-567,68	565,71	1097,5
Cambios en las características								
1) $(\bar{X}_{mIE} - \bar{X}_{mICAV}) \Delta \hat{\beta}_{CAV}$	84,92	-109,58	-16,47	36,72	8,68	144,56	29,36	-8,37
2) $(\bar{X}_{hIE} - \bar{X}_{hCAV}) \Delta \hat{\beta}_{CAV}$	-12,60	-112,81	-20,07	-37,15	11,35	118,49	25,35	2,24
3) $(\bar{X}_{hIE} - \bar{X}_{hCAV}) (\hat{\beta}_{hCAV} - \hat{\beta}_{ICAV}) - (\bar{X}_{mIE} - \bar{X}_{mICAV}) (\hat{\beta}_{mICAV} - \hat{\beta}_{ICAV})$	34,55	-112,72	-17,87	4,36	17,25	120,11	29,35	-5,93

(*) Los números 1, 2, 3, denotan a las tres estructuras salariales bajo las que se realiza la descomposición, de hombres, mujeres y Neumark, respectivamente

A partir del cuadro 4 la conclusión evidente es que la distinta posición relativa de las mujeres en retribuciones (sumando 3) constituye el factor con mayor capacidad explicativa de las diferencias entre la realidad salarial de las mujeres en el sector privado de España y en la CAV. En este sentido, la distinta retribución por sexo de unas mismas características contribuye a que las diferencias salariales en la CAV sean mayores, mientras que las diferencias por sexo en características actúan en sentido contrario.

Con la intención de ofrecer mayor información, a partir del análisis de los datos del cuadro 4 es posible clasificar los distintos factores según contribuyan a que las diferencias en la CAV sean menores o mayores:

- La situación relativa más favorable de las asalariadas vascas se detecta en la variable ocupaciones, puesto que las mujeres de la CAV, frente a sus homónimas españolas, están en mejor situación, con respecto a los varones, en características y, especialmente, en precios. Cabe suponer, por tanto, que la segregación ocupacional de la mujer es menor en la CAV.
- El tamaño de empresa, considerando tanto características como precios, no afecta de manera diferente a las asalariadas de uno u otro entorno. No obstante, es preciso señalar que las asalariadas vascas, en relación a los varones, están ocupadas en empresas de menor tamaño (frente a lo sucedido

para las españolas) pero sus retribuciones relativas en las grandes empresas son mayores, compensándose ambos efectos.

- Para los factores capital humano y actividades las mujeres de la CAV, frente a las asalariadas españolas, presentan mejores situaciones relativas en características y peores en precios. En efecto, las dotaciones relativas de capital humano de las vascas son, en conjunto, ligeramente superiores y, sin embargo, las retribuciones relativas de esas dotaciones de capital humano para las mujeres son peores que en España, llegando a compensar el efecto de las mejores características y hacer que las diferencias en capital humano contribuyan a que las diferencias salariales sean mayores en la CAV. Una conclusión similar puede alcanzarse con respecto a las actividades.
- Por último, la variable temporalidad contribuye claramente a que las diferencias salariales por sexo en la CAV sean mayores. Ello es debido tanto a que la temporalidad relativa de las vascas es mayor, como especialmente a que la pérdida salarial de las contratadas temporales de la CAV, con respecto a la pérdida salarial de los varones temporales, es superior a la española.

5. CONCLUSIONES

La comparación de los salarios medios de hombres y mujeres, asalariados del sector privado, en España y en la CAV,

confirma la existencia de diferencias salariales por sexo en ambos casos, puesto que el salario medio por hora de las mujeres en 1995 equivalía al 68% del correspondiente a los varones en España y al 70% en la CAV. Sin embargo, sólo con el dato anterior, poco puede afirmarse sobre las causas de dichas diferencias en ambos casos. La descomposición salarial de Oaxaca, el método habitual de medición de la brecha salarial por sexo nos aclara que, bajo la estructura salarial no discriminatoria de los hombres, el 42% de la diferencia en España se explica por las diferencias de características entre hombres y mujeres, mientras que el 58% restante se podría calificar como "discriminación", puesto que se debe a diferentes retribuciones para unas mismas características. En la CAV el mismo método nos permite estimar unos valores similares: 39% para las diferencias en características y el 61 % de discriminación.

No obstante, con estas últimas medidas tampoco puede irse más allá de certificar que la denominada "discriminación" salarial por sexo es ligeramente superior en la CAV, lo que no supone en absoluto que la naturaleza de dicha situación sea similar puesto que, por ejemplo, las diferencias en la retribución para hombres y mujeres pueden concentrarse en distintas variables en España y en la CAV. En este sentido, para reconocer los rasgos básicos de las diferencias salariales en los dos casos, el presente artículo ha propuesto una descomposición de la distancia entre las diferencias salariales en los dos ámbitos. Los resultados confirman lo apuntado en la parte

meramente descriptiva, permitiendo ofrecer, además, una medida de pesos relativos de las diferentes variables. Las conclusiones obtenidas pueden sintetizarse en los siguientes puntos:

- Los factores que contribuyen en mayor medida a que las diferencias salariales por sexo sean superiores en la CAV son principalmente la peor situación relativa de las mujeres en la retribución del capital humano, de las actividades y de la temporalidad, por este orden. Este resultado explica por qué, según el método de Oaxaca (1973) y Blinder (1973), mientras las diferencias salariales por sexo en la CAV son menores, la parte debida a la "discriminación" es superior a la detectada en el resto de España.
- Por el contrario, las mujeres de la CAV disfrutaban de una menor segregación ocupacional que las españolas. Así, tanto la distribución relativa por ocupaciones, como la retribución relativa de las mismas, son factores que contribuyen a que las diferencias por sexo sean menores en la CAV.
- En lo que se refiere al tamaño de empresa, aunque el peso relativo de las empresas más pequeñas es superior para las asalariadas vascas, lo que podría suponer mayores diferencias salariales, las retribuciones relativas de las mujeres en las grandes empresas de la CAV son mayores, compensándose ambos efectos.

En definitiva, este ejercicio comparativo señala sin ambages la existencia de diferencias muy notables en la naturaleza de la brecha salarial por sexo en España y en la CAV. El corolario inevitable de todo ello supone que la estrategia procedente para recortar

las diferencias salariales por sexo no puede plantearse uniformemente para el conjunto nacional, sino que, para conseguir una mayor eficacia, las medidas deberían adaptarse a las circunstancias regionales.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- ABELLAN, C, FELGUEROSO, F. y LORENCES, J., (1997): "La negociación colectiva en España: una reforma pendiente", *Papeles de Economía Española*, nº 72, pp.250-260.
- ALÁEZ, R. y ULLÍBARRI, M. (2001): *Discriminación salarial por sexo: un análisis del sector privado y sus diferencias regionales en España*. Información Comercial Española. Revista de Economía.
- BLAU, F. D. y KAHN, L. M. (1992): "The Gender Earnings Gap: Learning from International Comparisons", *American Economic Review*, vol.82, nº 2, pp.533-539. - (1996a): "Wage Structure and Gender Earnings Differentials: an International Comparison", *Economica*, vol.63, pp.S29-S62. -(1996b): "International Differences in Male Wage Inequality: Institutions versus Market Forces", *Journal of Political Economy*, vol.104, nº4, pp.791-837
- BLINDER, A. S. (1973): "Wage Discrimination: Reduced Form and Structural Estimates", *Journal of Human Resources*, vol.8, pp.436-455.
- BOVER, O. y ARELLANO, M., (1995): "Female Labour Force Participation in the 1980s: The Case of Spain", *Investigaciones Económicas*, vol. XIX (2), pp.171-189.
- DE LA RICA, S. y UGIDOS A. (1995): "¿Son las Diferencias en Capital Humano Determinantes de las Diferencias Salariales Observadas entre Hombres y Mujeres?", *Investigaciones Económicas* 19(3), pp.395-414.
- GARCÍA, J., HERNÁNDEZ, P.J. y LÓPEZ, A. (1998): *Un análisis empírico de las diferencias salariales por actividades económicas, por sexo entre sector público y privado*, Documento de trabajo de FIES, nº 146, pp.1-72
- JIMENO, J.F. y TOHARIA, L. (1993): "The Effects of Fixed-term Employment on Wages: Theory and Evidence from Spain", *Investigaciones Económicas*, 17, nº 3, pp.475-494.
- JUHN, C, MURPHY, K. y PIERCE, B. (1993): "Wage Inequality and the Rise in Returns to Skill", *Journal of Political Economy*, vol.101, nº3, pp.410-442.
- HECKMAN, J. (1979): "Sample selection bias as a specification error", *Econometrika*, vol.47, nº1, pp.153-161.
- HELLERSTEIN, J. K., NEUMARK, D. y TROSKIE, K. R. (1999): "Wages, Productivity, and Worker Characteristics: Evidence from Plant-Level Production Functions and Wage Equations", *Journal of Labor Economics*, vol. 17, nº31, pp.409-446.
- HERNÁNDEZ, P. J. (1995): "Análisis Empírico de la Discriminación Salarial de la Mujer en España", *Investigaciones Económicas* 19, pp.195-215.
- MANSKI, C. F. (1989): "Anatomy of the selection problem", *Journal of Human Resources*, vol.24, pp.343-360.
- MINCER, J. (1974): *Schooling, Experience and Earnings*, National Bureau of Economic Research, New York.
- NEUMARK, D. (1988): "Employer's Discriminatory Behavior and the Estimation of Wage", *Journal of Human Resources*, vol.23 (3), pp.279-95.
- OAXACA, R. (1973): "Male-Female wage differentials in urban labour markets", *International Economic Review*, 14, pp.693-709.
- SAN SEGUNDO, M. J., (1997): "Educación e ingresos en el mercado de trabajo español", *Cuadernos Económicos de ICE*, nº 63, pp. 105-123.