

**Diferencia y
discriminación
salarial por
razón de sexo**

100



MINISTERIO
DE TRABAJO
Y ASUNTOS SOCIALES

SECRETARÍA
GENERAL
DE POLÍTICAS
DE IGUALDAD

INSTITUTO
DE LA MUJER



UNIÓN EUROPEA
Fondo Social Europeo

Diferencia y discriminación salarial por razón de sexo

100



MINISTERIO
DE TRABAJO
Y ASUNTOS SOCIALES

SECRETARÍA GENERAL
DE POLÍTICAS
DE IGUALDAD

INSTITUTO
DE LA MUJER

**MADRID
2007**

Estudio realizado por Centro de Estudios Económicos Tomillo, S. L.

Investigadoras:

Gema de Cabo Serrano

M^a José Garzón

Catálogo general de publicaciones oficiales

<http://www.060.es>

© Instituto de la Mujer

(Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales)

Edita: Instituto de la Mujer (MTAS)

C/. Condesa de Venadito, 34

28027 Madrid

Correo electrónico: inmujer@mtas.es

www.mtas.es/mujer

Depósito Legal: M-55239-2007

NIPO: 207-07-121-0

ISBN: 978-84-690-9857-8

Imprime: Estilo Estugraf Impresores, S.L.

Índice de contenidos

.....

I. Introducción	9
1. Contexto del Estudio	10
2. Objetivos y fases	17
3. Aportaciones del Estudio	20
4. Estructura del Estudio	23
 II. Diferencia y Discriminación salarial en la Literatura	 25
5. Revisión conceptual	26
6. Revisión metodológica	30
7. Principales conclusiones	39
7.1. <i>Magnitud de la diferencia salarial entre hombres y mujeres</i>	41
7.2. <i>Variables determinantes del salario</i>	44
7.3. <i>Descomposición de la diferencia salarial por razón de sexo</i>	46
7.4. <i>Causas de la discriminación salarial de las mujeres</i>	48
 III. Metodología	 51
8. Análisis de la diferencia salarial entre hombres y mujeres	53
8.1. <i>Objetivos</i>	53
8.2. <i>Fuentes de información</i>	54
8.2.1. <i>Muestras y variables</i>	54
8.2.2. <i>Limitaciones de los datos disponibles</i>	55
8.2.3. <i>Diferencias metodológicas entre las EES de 1995 y 2002</i>	56

8.2.4. <i>Cálculo de la ganancia por hora de forma homogénea</i>	57
8.2.5. <i>Resultados</i>	58
9. Estimación y análisis de la discriminación salarial por razón de sexo.....	60
9.1. <i>Objetivos</i>	60
9.2. <i>Metodología y resultados</i>	61
9.2.1. <i>Variables de los modelos</i>	62
9.2.2. <i>Modelo 1</i>	63
9.2.3. <i>Modelo 2</i>	65
10. Cuantificación de la discriminación por sexo según el perfil de trabajadores y trabajadoras	67
11. Metodología global.....	68
 IV. Análisis de la diferencia salarial entre hombres y mujeres	 71
12. Diferencia salarial por razón de sexo en 2002.....	73
12.1. <i>Análisis de la situación española</i>	73
12.1.1. <i>Ocupación femenina</i>	73
12.1.2. <i>Características personales, laborales y de empresa</i>	73
12.1.3. <i>Salario por hora en hombres y mujeres</i>	88
12.1.4. <i>Diferencia salarial por razón de sexo</i>	101
12.2. <i>Análisis por Comunidades Autónomas</i>	113
12.2.1. <i>Personas trabajadoras por Comunidades Autónomas</i>	113
12.2.2. <i>Salario por hora en hombres y mujeres</i>	115
12.2.3. <i>Diferencia salarial por razón de sexo</i>	117
13. Evolución de la diferencia salarial por razón de sexo entre 1995 y 2002.....	119
13.1. <i>Evolución Española</i>	119
13.1.1. <i>Ocupación femenina</i>	119
13.1.2. <i>Cambios en las características personales, laborales y de empresas</i>	120

13.1.3. <i>Evolución del salario por hora en hombres y mujeres...</i>	143
13.1.4. <i>Evolución de la diferencia salarial por razón de sexo</i>	155
13.2. <i>Evolución por Comunidades Autónomas</i>	162
13.2.1. <i>Ocupación femenina.....</i>	162
13.2.2. <i>Evolución del salario por hora en hombres y mujeres...</i>	164
13.2.3. <i>Evolución de la diferencia salarial por razón de sexo</i>	166
14. Implicaciones del análisis para los modelos econométricos	168
V. Estimación y análisis de la discriminación salarial por razón de sexo	171
15. Discriminación salarial por razón de sexo en 2002.....	173
15.1. <i>Discriminación salarial directa.....</i>	173
15.2. <i>Discriminación salarial indirecta .</i>	182
16. Evolución de la discriminación salarial por razón de sexo entre 1995 y 2002.....	192
16.1. <i>Evolución de la discriminación salarial directa</i>	193
16.2. <i>Evolución de la discriminación salarial indirecta.....</i>	201
VI. Cuantificación de la discriminación por sexo según el perfil de los/as trabajadores/as	209
17. Criterios de selección de perfiles.....	210
18. Indicadores que cuantifican la discriminación salarial en 2002	213
19. Evolución de los indicadores de discriminación salarial entre 1995 y 2002	219
VII. Conclusiones	225
20. Diferencia y discriminación salarial de las mujeres en 2002	226
21. Evolución de la diferencia y discriminación salarial de las mujeres entre 1995 y 2002 ..	231
22. Reflexiones finales	236

Bibliografía	241
Anexos metodológicos	247
23. Anexo I: Las encuestas de estructura salarial	248
23.1. Encuestas, muestras y variables...	248
23.2. Limitaciones de los datos disponibles	251
23.3. Diferencias metodológicas entre las EES de 1995 y 2002.....	254
23.4. Cálculo de la ganancia por hora.....	256
24. Anexo II: Modelos econométricos para estimar discriminación salarial.....	257
24.1. Variables de los modelos	257
24.2. Modelo 1	260
24.2.1. Características técnicas generales	260
24.2.2. Modelo 1 estimado para el año 2002	265
24.2.3. Modelo 1 estimado para los años 1995 y 2002.....	272
24.3. Modelo 2	274
24.3.1. Características técnicas generales	274
24.3.2. Modelo 2 estimado para el año 2002	276
24.3.3. Modelo 2 estimado para los años 1995 y 2002.....	281
25. Anexo III: Cálculo de indicadores de discriminación salarial.....	283

Introducción

.....

I

.....

1. Marco conceptual y metodológico de referencia:
Contexto del estudio

La **diferencia salarial entre hombres y mujeres** es una realidad del mercado de trabajo español que nadie pone en duda. Numerosos estudios han confirmado que el salario medio de los varones es superior, en media, al que perciben las mujeres, y se han ocupado de medir el alcance de la diferencia entre ambos.

Pero dentro de este fenómeno global, el análisis de la desigualdad salarial en la realización de un mismo trabajo, derivada de factores relacionados estrictamente con el sexo de la persona, también denominada **discriminación salarial por razón de sexo**, ha ido adquiriendo relevancia y se ha convertido en un tema recurrente en la literatura relacionada con la discriminación laboral de la mujer. Abundan los trabajos que reflejan la existencia de estos fenómenos, tanto de la diferencia como la discriminación salarial por razón de sexo, los cuantifican, explican sus motivos e incluso proponen acciones políticas que contribuyan a detectarlos y erradicarlos.

Siendo de particular interés para este estudio la medición y explicación de ambos fenómenos, resulta de especial importancia constatar que la discriminación salarial, desde el punto de vista conceptual, abarca diversas perspectivas.

- **La diferencia salarial entre hombres y mujeres puede tener varios componentes:**
 - el debido a la diferente dotación de características de las y los trabajadores consideradas y considerados,
 - y el originado por razón de su correspondiente sexo, que se correspondería con la discriminación salarial por razón de sexo.
- De forma estricta, la **discriminación salarial se da en el puesto de trabajo, es decir, dentro del mercado laboral** (discriminación salarial a posteriori), porque alude a las diferencias de salario percibido por trabajadores y trabajadoras que ocupan un puesto de trabajo. Ahora bien, puede existir:
 - No sólo **cuando mujeres y hombres reciben salarios diferentes por ocupar el mismo empleo**, sino también cuando se observan discrepancias en la remuneración de hombres y mujeres **por realizar un trabajo que les**

exige tener la misma dotación de características: capacidades, esfuerzo, responsabilidades y condiciones laborales.

- Cuando una persona recibe un salario inferior únicamente por razón de su sexo, en cuyo caso se denomina **discriminación salarial directa**, pero también cuando se consideran ciertos factores en la valoración de un puesto de trabajo que pueden suponer una ventaja para uno u otro sexo, en cuyo caso pasa a llamarse **discriminación salarial indirecta**.
 - Por motivos asociados meramente a la condición biológica del individuo, sexo femenino o masculino, denominándose **discriminación salarial por razón de sexo**, y/o por el hecho de ser hombre o mujer con la asociación de roles/comportamientos atribuibles a cada uno, pasándose a conocerse como **discriminación por razón de género**.
- Ampliando el concepto de discriminación salarial de las mujeres, también se reconoce la **discriminación en el acceso al empleo** (discriminación salarial a priori).

También, desde el punto de vista **metodológico**, el análisis de la diferencia y la discriminación salarial, comenzado en los años cincuenta, ha ido evolucionando con aportaciones cada vez más ajustadas a los mercados de trabajo de referencia. En este sentido, la **metodología clásica de Oaxaca y Blinder**, basada en la estimación de ecuaciones separadas de salarios para hombres y mujeres, ha sido la referencia fundamental. Ofrecía una descomposición de la diferencia salarial entre la parte explicada por las diferentes dotaciones de características personales y laborales de trabajadores y trabajadoras, y la parte debida a la distinta remuneración para hombres y mujeres de dichas características (discriminación salarial). Sin embargo, el problema fundamental de esta metodología, no era la técnica econométrica en sí, sino la disponibilidad de fuentes estadísticas con información suficiente para representar las características personales y laborales de los hombres y mujeres en edad laboral, más allá de los que ya están desempeñando un trabajo.

A partir de ahí, la principal aportación ha sido el **tratamiento del sesgo de selección**, tratando de eliminar, precisamente, el error de especificación producido por estimar modelos

con muestras compuestas únicamente por individuos que ya están en el puesto de trabajo.

Pero prácticamente todos ellos parten de **una hipótesis común**: las características personales y laborales de las personas no se retribuyen de la misma manera en hombres y mujeres, por lo que se hace necesario estimar ecuaciones de salarios separadas para los diferentes sexos.

Teniendo en cuenta estas apreciaciones conceptuales y metodológicas, **teóricamente para poder abordar el fenómeno de la discriminación salarial en todas sus dimensiones** (de acceso/en el puesto de trabajo, directa/indirecta, por sexo/género), lo ideal sería contar con un conjunto de variables: que permitieran caracterizar **todas las facetas y todos los aspectos definitorios de los fenómenos a representar** (el acceso y la permanencia en el mercado laboral, los motivos directos e indirectos de valoración de un puesto de trabajo, y los aspectos asociados al género, no sólo al sexo) y a **hombres y mujeres dentro y fuera del mercado de trabajo**, porque las oportunidades y decisiones laborales de las personas que trabajan y de las que no trabajan responden a motivaciones últimas diferentes.

Este conjunto de variables podría ser:

- **Características personales:** edad, estado civil, nivel de formación alcanzado, nacionalidad, responsabilidades familiares (número de hijos/as);
- **Características laborales de las personas:** experiencia laboral, antigüedad en el puesto de trabajo, ocupación, situación profesional, tipo de jornada, tipo de contrato, condiciones socioeconómicas, número de horas trabajadas, número de horas extraordinarias, vacaciones;
- **Características de los entornos laborales:** rama de actividad, tamaño empresarial, sector público/privado, tamaño del mercado al que se dirige la producción, Comunidad Autónoma, existencia de servicios de conciliación (guarderías);
- **Características de los puestos de trabajo:**
 - Capacidades o competencias: conocimientos especializados (disciplinas, títulos, cursos realizados, etc.), apti-

tudes (de organización, de gestión, de dirección, etc.), iniciativa;

- Esfuerzo: físico, mental y emocional;
- Flexibilidad: de horario, disponibilidad para viajar;
- Responsabilidades: de mando o supervisión de personas, sobre seguridad de los recursos materiales y de la información, y sobre la seguridad y bienestar de las personas.

- **Salario por hora** (o las variables necesarias para poder calcularlo) de cada una de las características consideradas.

Delimitación conceptual, informativa y metodológica del presente estudio:

Sin embargo, de todos es sabido que la disponibilidad de los datos es todavía limitada, lo que condiciona la amplitud de los fenómenos que se quieren estudiar, la metodología a utilizar y la interpretación de los resultados.

Por tanto, en primer lugar, es preciso **ubicar el estudio que se presenta en estas páginas**, desde varios puntos de vista. En primer lugar, de las **fuentes de información** utilizadas para aproximar los diferentes aspectos determinantes o explicativos de tales fenómenos, porque es el determinante principal de qué se puede medir (concepto), cómo (metodología) y qué significa (interpretación). Y a continuación, de los **conceptos o fenómenos** que se van a abordar (la diferencia y la discriminación salarial por razón de sexo) y de la **metodología** aplicada para estimar y dar valor cuantitativo a dichos fenómenos (construcción de modelos econométricos empíricos).

En cuanto a las **fuentes de información disponibles**, se utilizan **las Encuestas de Estructura Salarial (EES)**, elaboradas por el Instituto Nacional de Estadística (INE), **correspondientes a los años 1995 y 2002**. No puede negarse en el contexto español, que la existencia de estas Encuestas ha sido determinante para el desarrollo de investigaciones que han permitido medir la discriminación salarial, porque en su seno recogen un conjunto de variables personales, laborales y de empresa, además de los componentes del salario, que aproximan parte del conjunto teórico de variables antes indicado. Pero también es cierto, que **su capacidad de repre-**

sentación del mercado laboral español es limitada, condicionando las posibilidades de análisis de los fenómenos de interés, las aplicaciones metodológicas y la interpretación de los resultados obtenidos.

Veamos qué información contienen las EES y, entre paréntesis, la carencia que ello supone en términos conceptuales y metodológicos:

- **Personas de la muestra:** trabajadoras y trabajadores por cuenta ajena que prestan sus servicios en empresas de 10 o más trabajadores/as. Es decir, personas que están ya dentro del mercado de trabajo, que son asalariados/as (carencias: no es posible tratar el sesgo de selección de acceso al mercado laboral; no se tiene en cuenta a empleadores/as y autónomos/as; no se consideran microempresas);
- **Características personales:** sexo, edad, nivel de estudios, nacionalidad (sólo la de 2002) (carencia: no se dispone de variables relacionadas con la posición en la familia -estado civil- y con responsabilidades familiares -número de hijos/as-);
- **Características laborales:** antigüedad en el puesto de trabajo, ocupación, tipo de jornada, tipo de contrato, número de horas trabajadas, número de horas extraordinarias, vacaciones (carencia: no se dispone de variables relacionadas con el tipo de desempeño profesional: experiencia laboral, situación profesional, condiciones socioeconómicas);
- **Características de la empresa:** rama de actividad, tamaño empresarial (de 10 y más trabajadores/as), propiedad pública/privada, tamaño del mercado al que se dirige la producción, Comunidad Autónoma (carencias: la cobertura por ramas de actividad no es completa, sobre todo en la Encuesta de 1995, no se dispone de variables relacionadas con servicios de conciliación (guarderías), no se distingue entre sector privado y público -sólo entre empresas de propiedad privada o pública-).
- **Características de los puestos de trabajo:** responsabilidades: de mando o supervisión de personas (carencias: no se dispone del resto de variables relacionadas con la valoración de un puesto de trabajo).

- **Ganancias salariales:** ganancia anual, mensual y por hora, pero difiere el método de cálculo entre ambas Encuestas (carencia: no es posible comparar directamente los resultados obtenidos del análisis de ambas Encuestas).

Por tanto, teniendo en cuenta la disponibilidad y la calidad de datos para representar el mercado de trabajo español, en el presente estudio se aborda:

- Desde un punto de vista **conceptual**, el análisis y la cuantificación de dos fenómenos, uno de los cuales forma parte del otro:
 - El más amplio de dichos fenómenos, **la diferencia salarial entre hombres y mujeres:** brecha o desigualdad en el salario medio de trabajadores y trabajadoras con iguales o diferentes dotaciones de características personales y laborales.
 - El más restringido pero más polémico por su propia naturaleza, **la discriminación salarial:** parte de la diferencia salarial entre mujeres y hombres de iguales dotaciones de características. Y dentro de ésta:
 - **La discriminación directa:** que tiene su origen en razones estrictamente discriminatorias por razones de sexo.
 - **La discriminación indirecta:** que está asociada al impacto adverso sobre las mujeres de ciertas prácticas laborales aparentemente neutrales, pero que condicionan sus posibilidades de permanencia y promoción en el mercado laboral.

Si bien no se dispone en las EES de variables relacionadas con factores de valorización del puesto de trabajo de naturaleza cualitativa (como el esfuerzo, la iniciativa o las aptitudes), detrás de variables contenidas en las EES, como la antigüedad en el puesto de trabajo, la pertenencia a una pequeña o gran empresa, el nivel de estudios alcanzado, la asunción o no de responsabilidades en un puesto de trabajo, etc., sí están reflejados esos elementos ocultos que aparentemente dan un trato neutral o hombres y mujeres, pero que en realidad los cataloga de cara a su capacidad de desempeño de un mismo puesto de trabajo y de las tareas asociadas al mismo.

- Desde el punto de vista **metodológico**:
 - Se **construye de forma homogénea la ganancia por hora** (o salario por hora) de las y los trabajadores, de modo que sean comparables los resultados del análisis con los datos de las dos EES.
 - Se aproxima la diferencia en el salario percibido por los hombres y las mujeres por razones asociadas al sexo, **bajo la hipótesis de partida de que el sexo es una variable explicativa más de la diferencia salarial**, y no hay motivos objetivos para pensar que las características personales y laborales de las personas se retribuyen de forma diferente por ser hombres o mujeres, de modo que basta con estimar una única ecuación de salarios para detectar el potencial efecto del sexo de la persona sobre el salario¹.
 - Se **estima la discriminación salarial en el puesto de trabajo** (a posteriori). No es posible aproximar la de acceso al empleo (a priori), y por tanto solucionar el problema de sesgo de selección, porque no se dispone de información de personas fuera del mercado laboral.
 - Se **descompone la discriminación salarial en factores**, es decir, en las características personales, laborales y de empresa de las personas que la ocasionan. De este modo se puede aproximar **la discriminación salarial indirecta**, entendida en los términos descritos en el punto anterior.
 - Aunque el sexo y el género de una persona suelen utilizarse como conceptos sinónimos, el sexo es una cir-

¹ La estimación de la discriminación salarial a través de la estimación de una sola ecuación de salarios (como se realiza en el presente estudio) o de dos ecuaciones de salarios, una para los hombres y otra para las mujeres (habitual en la literatura), ofrece los mismos resultados. Sin embargo, la estimación de una única ecuación de salarios tiene ciertas ventajas a tener en cuenta: (1) No considera que el esquema retributivo masculino (o femenino) sea no discriminatorio; supuesto que Oaxaca consideraba y que fue después ampliamente criticado (para más información, ver el Capítulo II). (2) La estimación de una única ecuación con toda la muestra ofrece estimaciones más eficientes desde un punto de vista técnico.

cunstancia meramente biológica, mientras que el género se relaciona con aspectos sociales, culturales y económicos, más allá de la misma. Dicho esto, el análisis de la diferencia y la discriminación salarial en este estudio **se circunscribe a motivaciones asociadas al sexo de la persona, no al género**. Y ello debido al planteamiento metodológico utilizado, basado en la estimación de modelos econométricos, con variables continuas y discretas, **donde el sexo** (y no el género, que no es medible a través de una variable) **es tratado y analizado como una variable más del modelo**.

Teniendo en cuenta todo lo dicho, este estudio se centra en **la estimación y análisis de las diferencias salariales entre hombres y mujeres**, y de la **discriminación salarial directa e indirecta en el puesto de trabajo por razón de sexo**. Así, los **objetivos generales** de este estudio son dos:

2. *Objetivos y fases*

- Medir y analizar la diferencia y la discriminación salarial por razón de sexo.
- Diseñar indicadores que permitan cuantificar la discriminación salarial y estudiar su evolución.

De forma más detallada, teniendo presente este objetivo general, se pueden distinguir los siguientes **objetivos específicos**:

- Detectar qué características personales, laborales y de empresa influyen en el salario percibido por trabajadores y trabajadoras.
- Determinar en qué sentido y con qué magnitud actúa cada una de estas variables sobre el salario.
- Estudiar qué características personales, laborales y de empresa de la persona empleada podrían explicar, en primera instancia, las diferencias salariales entre hombres y mujeres, para profundizar posteriormente en el análisis de la discriminación salarial por razón de sexo.
- Analizar, además, en cuánto contribuye, en cada caso, cada una de las variables detectadas como explicativas a explicar ambos fenómenos.

- Estimar qué parte del salario no viene explicada por las variables consideradas.
- Analizar qué variables determinan la discriminación salarial por razón de sexo para ciertos grupos de interés.
- Diseñar indicadores de seguimiento de la discriminación salarial por razón de sexo.

Para abordar estos objetivos se ha diseñado una **metodología**, basada en la **especificación, estimación e interpretación de modelos econométricos**, articulada en fases que se abordan de forma secuencial, ligadas unas a otras, sin posibilidad de disgregarse y reproducirse de forma aislada:

- **FASE 1: REVISIÓN DE LA LITERATURA**

El estudio se inicia con un **completo repaso por la literatura existente** sobre temas relacionados con la discriminación laboral de la mujer, centrado en los trabajos que abordan la desigualdad y la discriminación salarial de las trabajadoras, cuantifican estos fenómenos y/o explican sus causas.

Esta revisión de fuentes secundarias permite situar el contexto del estudio, ofreciendo una panorámica general de las metodologías, resultados y conclusiones de las investigaciones realizadas a nivel nacional e internacional, contribuye a mejorar la especificación de los modelos estimables, y permite realizar una mejor interpretación de los resultados obtenidos en el análisis econométrico.

- **FASE 2: ANÁLISIS DE LA DIFERENCIA SALARIAL ENTRE HOMBRES Y MUJERES**

Con técnicas de **análisis multivariante estadístico**, se lleva a cabo la explotación de los datos de las Encuestas de Estructura Salarial del INE para 1995 y 2002, estudiándose en detalle el comportamiento de la diferencia salarial por razón de sexo en España y por Comunidades Autónomas en ambos años, así como analizándose los perfiles de trabajadoras y trabajadores españoles según sus características personales, laborales y de empresa.

La disponibilidad de los datos individuales de las Encuestas (microdatos) para 1995 y 2002 permite, además,

salvar las limitaciones de comparación entre ambos años y, en consecuencia, estudiar la evolución de la desigualdad salarial entre sexos entre ambos años.

- Ha sido posible **emplear la misma metodología de cálculo del salario por hora** en ambos años, evitando los problemas de comparación de los salarios por hora que publica el INE.
- Se han considerado las **mismas actividades económicas** en ambos años (ramas de actividad C-K de la CNAE-93), a efectos de estudiar la evolución temporal de la diferencia y la discriminación salarial, aunque también se analizan para 2002 la totalidad de actividades económicas para las que existen datos.

- **FASE 3: ESTIMACIÓN Y ANÁLISIS DE LA DISCRIMINACIÓN SALARIAL POR RAZÓN DE SEXO**

En esta fase, la más importante, del estudio, se aborda el análisis del efecto del sexo sobre el salario y de la discriminación salarial entre hombres y mujeres, a través de la **estimación de modelos econométricos con variables categóricas**.

Las principales novedades metodológicas del estudio se introducen en esta parte y consisten:

- La estimación de **una única ecuación de salarios** para hombres y mujeres, en la que el sexo se introduce como una variable explicativa más de naturaleza cualitativa.
- La cuantificación del **efecto del sexo sobre el salario o discriminación salarial directa**.
- La estimación de la interacción entre el sexo y las características personales, laborales y de empresa de las y los trabajadores, y la cuantificación de la **parte de discriminación salarial que aporta cada característica**, permitiendo una cuantificación de la **discriminación salarial indirecta**.

- **FASE 4: DISEÑO Y CÁLCULO DE INDICADORES DE DISCRIMINACIÓN SALARIAL POR PERFILES**

El estudio finaliza con el **diseño y cuantificación de indicadores de seguimiento de la discriminación sala-**

rial para determinados perfiles de trabajadores/as, con una determinada dotación de características. Dichos indicadores se obtienen a partir de los modelos estimados en la fase anterior y constituyen la **aplicación útil y práctica** del estudio.

3.
*Aportaciones
del estudio*

En este contexto, nuestro estudio pretende profundizar en el conocimiento de la diferencia y discriminación salarial por sexo en España, aportando un valor añadido adicional a los estudios ya existentes:

- **Estimando el efecto del sexo sobre el salario como una variable explicativa más del mismo:**

La metodología más extendida en la literatura (para más información, ver Capítulo II) utiliza ecuaciones de salarios separadas para hombres y mujeres para estimar la diferencia y la discriminación salarial. Este planteamiento presupone que las características personales y laborales de los individuos no se retribuyen de la misma forma en hombres y mujeres, por lo cual es necesario estimarlas por separado.

Este supuesto fuerza al modelo a estimar parámetros distintos para hombres y mujeres, esto es, asume a priori que la discriminación salarial existe. Desde nuestro punto de vista, es a través del modelo cómo se tiene que verificar si realmente no se paga igual a hombres y mujeres, sin presuponer de antemano la existencia de discriminación femenina y dirigir al modelo a la obtención de ciertos resultados.

Este problema se solventa a través de una ecuación conjunta para hombres y mujeres, en la que **se utiliza la variable sexo como una característica personal más, que es con la que se aproxima el efecto del sexo de la persona trabajadora sobre el salario**. Es decir, de esta manera, se obtiene directamente la influencia del sexo en el salario.

Son pocos los autores que han puesto de manifiesto esta deficiencia del modelo clásico y se han preocupado por solventarla. Entre ellos, están:

- *Neumark*, que estimó una ecuación salarial conjunta para hombres y mujeres, al detectar que la selección

laboral no se corresponde exclusivamente ni con el sexo masculino, ni con el femenino, por lo que considerar una de las dos ecuaciones de salarios como no discriminatoria no tiene sentido.

- Drolet (1999), que estimó un modelo de regresión para Canadá muy similar al nuestro, en que descomponía el salario en variables, una de las cuales era el género, y posteriormente estudiaba cómo afectaba ésta al resto.

- **Estimando la evolución temporal de la discriminación salarial en condiciones idénticas:**

Una de las importantes limitaciones del uso de las EES de 1995 y 2002 es que metodológicamente tienen diferencias importantes que hacen imposible su comparación de forma directa. En concreto, la ganancia por hora se calcula de forma diferente en ambas, además de contener diferente número de ramas de actividad.

Como novedad metodológica aportada por nuestro estudio, se solucionan ambos problemas, **construyendo**, en primer lugar, **la ganancia por hora, de forma homogénea para ambos años, a partir de sus componentes**, previo tratamiento técnico necesario para hacerlos comparables (para más información, ver el Anexo I). Y **considerando**, en segundo lugar, el análisis y explotación de los datos de ambas Encuestas en **tres escenarios**: año 2002 completo (con todas las ramas de actividad), año 1995 y año 2002 (con las ramas de actividad de 1995).

Por tanto, con ambas transformaciones, en el cálculo de la ganancia por hora y la consideración de las ramas de actividad, es posible la plena comparación de los resultados de la explotación directa de las Encuestas y de los modelos contruidos a partir de los datos de las mismas, para ver la evolución temporal (entre 1995 y 2002) de los fenómenos de diferencia y discriminación salarial.

- **Cuantificando la discriminación salarial directa e indirecta:**

Nuestro estudio no se limita a estimar la discriminación salarial por razón de sexo en su conjunto o **discrimina-**

ción salarial directa, como la mayoría de los trabajos empíricos en la literatura, sino que también detalla las variables personales y laborales que generan dicha discriminación. Así, de la interacción del sexo de la persona con sus características personales, laborales y de empresa, se obtiene una aproximación a la **discriminación salarial indirecta**, desde el momento que se recoge cómo cada una de ellas aumenta/disminuye el efecto directo medio del sexo sobre el salario, aportando un elemento adicional a dicho efecto asociado a los motivos que determinan por qué cada trabajador/a desempeña en una u otra ocupación, en una u otra rama de actividad, en jornada completa o parcial, con un contrato temporal o indefinido, etc.

Este tipo de análisis resulta, además, especialmente útil en la medida en que el conocimiento de los factores que originan la discriminación orienta el camino a seguir para su erradicación.

- **Considerando las empresas de propiedad pública y privada:**

Numerosas investigaciones han puesto de manifiesto el comportamiento diferencial de la diferencia y/o la discriminación salarial en las empresas públicas y privadas. Sin embargo, este aspecto apenas se ha estudiado en nuestro país, por no haber existido encuestas estadísticas de base que permitieran efectuar este tipo de análisis. En la medida en que la Encuesta de Estructura Salarial de 2002 permite trabajar con esta variable, **se estudia si la naturaleza pública o privada de la empresa acentúa o mitiga la discriminación salarial.**

- **Diseñando y cuantificando indicadores de seguimiento para la discriminación salarial de determinados perfiles de trabajadores/as:**

Finalmente, nuestro estudio aporta como novedad el **diseño y construcción de indicadores para la medición y el seguimiento temporal de la discriminación salarial por razón de sexo.** Indicadores que por construcción son robustos (puesto que derivan de los modelos construidos con las garantías técnicas necesarias), representativos de la población (más allá de la muestra utilizada)

y cuyo uso puede extenderse en el tiempo según la disponibilidad de las estadísticas de base utilizadas.

Estos indicadores se construyen **para diferentes perfiles/dotaciones/combinaciones de características personales, laborales y de empresa de trabajadoras y trabajadores idénticos**: una determinada edad, un cierto nivel de estudios, un tipo específico de contrato, un tipo de empresa en particular (pública o privada), etc.

Además de calcularse estos indicadores a partir de los datos de la EES de 2002, considerando al completo todas sus ramas de actividad, para **el seguimiento temporal del fenómeno de la discriminación salarial**, estos indicadores se cuantifican en los otros dos escenarios considerados a lo largo del estudio: el año 1995 y el año 2002 comparable con 1995.

En definitiva, las principales novedades metodológicas aportadas por el presente estudio son:

La estimación de la evolución temporal de la discriminación salarial en condiciones idénticas en los años 1995 y 2002: gracias al cálculo homogéneo de la ganancia por hora para las dos EES, y realizando el análisis de los principales resultados en tres escenarios diferentes: año 2002 completo, año 1995 y año 2002 comparable con el anterior.

La cuantificación de la discriminación salarial directa e indirecta: considerando el sexo como una variable explicativa más de los salarios (directa) y estimando la interacción entre el sexo y las características personales, laborales y de empresa de las y los trabajadores (indirecta).

El diseño y la construcción de indicadores de seguimiento de discriminación salarial por razón de sexo para diferentes perfiles de trabajadoras y trabajadores idénticos.

En el presente informe se recogen los resultados de las cuatro fases descritas.

En el **Capítulo II** se hace un recorrido por la literatura sobre discriminación salarial, describiéndose las metodologías empleadas en su medición por los diversos investigadores a nivel nacional e internacional, así como sus principales resultados (Fase 1).

4. **Estructura del estudio**

En el **Capítulo III** se explica la metodología utilizada en este estudio, detallándose en profundidad las fuentes de información utilizadas, sus características, limitaciones y usos; las técnicas estadísticas y econométricas aplicadas para estimar la diferencia y la discriminación salarial, en términos de su especificación, estimación e interpretación; los escenarios de análisis considerados (año 2002, año 1995 y año 2002 comparable con 1995) y los principales resultados obtenidos.

En el **Capítulo IV** se presentan los resultados de la explotación de las Encuestas de Estructura Salarial, para los años 1995 y 2002, profundizándose en el análisis de la diferencia salarial entre hombres y mujeres (por razón de sexo) para los tres escenarios de análisis de interés (Fase 2).

En el **Capítulo V** se aborda el estudio de la discriminación salarial, tanto directa e indirecta, presentándose las conclusiones obtenidas en el análisis econométrico para los tres escenarios de análisis considerados (Fase 3).

En **Capítulo VI** se presentan los indicadores de medición de la discriminación salarial en determinados grupos o perfiles de trabajadoras y trabajadores (Fase 4).

Y, finalmente, en el **Capítulo VII** se recogen los resultados más relevantes del estudio, así como las reflexiones finales derivadas del proceso de elaboración y de la interpretación de los resultados del propio estudio.

A todo ello se añade la **Bibliografía** de referencia para la realización del estudio, así como un capítulo final de **Anexos Metodológicos**, en el que se distinguen tres tipos de contenidos de tipo técnico: Anexo I (Las encuestas de estructura salarial), Anexo II (Modelos econométricos para estimar la discriminación salarial) y Anexo III (Cálculo de indicadores de discriminación salarial).

*Diferencia y
discriminación
salarial en la
literatura*

.....

II

.....

Tanto la desigualdad salarial entre hombres y mujeres, como la discriminación salarial por razón de sexo, se han convertido en temas recurrentes en la literatura relacionada con la discriminación laboral de la mujer. Abundan los trabajos que reflejan la existencia de estos fenómenos, los cuantifican, explican sus causas y/o proponen medidas de actuación política que contribuyan a detectarlos y erradicarlos.

En este capítulo se ofrecerá una panorámica general de los aspectos que se han investigado, las metodologías que se han aplicado, los resultados que se han obtenido y las conclusiones a las que se ha llegado. Esta revisión de fuentes secundarias sitúa el contexto en el que se desarrolla nuestro estudio y permite un mayor conocimiento de los temas a tratar: la diferencia y la discriminación salarial por razón de sexo en España.

En la sección 2 se hace un repaso de las metodologías empleadas en el análisis de las diferencias salariales por sexo y en la estimación de la discriminación salarial que sufre la mujer; y en la sección 3 se presentan las principales aportaciones, resultados y conclusiones de las investigaciones al respecto. Sin embargo, antes de abordar estos puntos, es necesario precisar qué se entiende por ambos conceptos, aspecto al que se dedica la sección 1. Finalmente, para terminar, una vez revisada, desde el punto de vista conceptual, metodológico y de resultados, toda la literatura sobre diferencia y discriminación salarial por razón de sexo, se presentan las aportaciones que nuestro estudio hará a los trabajos ya existentes (sección 4).

5. ***Revisión conceptual***

Entre los investigadores e investigadoras que se han ocupado de la diferencia y/o la discriminación salarial de la mujer, existe un amplio consenso en cuán importante es distinguir entre ambos conceptos, sin que hayan surgido fuertes discrepancias en cuanto a lo qué debe entenderse por los mismos. Sí que se han ido utilizando, sin embargo, diferentes denominaciones para aludir a ellos.

Los diferentes autores y autoras coinciden en señalar que diferencia y discriminación son conceptos diferentes, aunque los denominen de diferente manera. Así, distinguen entre:

- **Diferencia salarial**, también denominada **brecha salarial** o **desigualdad salarial**. Este concepto hace referen-

cia a la brecha existente entre lo que cobran, en media, hombres y mujeres, esto es, la diferencia salarial se define como la distancia existente entre el salario masculino y el femenino.

- **Discriminación salarial**, designada por algunos autores como **discriminación a posteriori**. Este concepto alude a la parte de la diferencia salarial que tiene su fundamento en motivaciones estrictamente discriminatorias, es decir, aquélla parte de la brecha salarial que no puede justificarse por razones distintas al sexo de la persona ocupada.

De tales definiciones se desprende que sólo existe discriminación salarial por razón de sexo cuando la mujer percibe una retribución distinta a la del hombre por la realización de un **trabajo idéntico o de valor equivalente**, es decir, cuando las trabajadoras reciben una remuneración menor que la de los trabajadores por el desempeño de un puesto de trabajo con las mismas tareas, funciones y responsabilidades, bajo las mismas condiciones laborales (tipo de contrato, jornada,...), y en una empresa de similares características (tamaño, número de trabajadores/as, titularidad pública/privada,...).

Esta matización es importante. La discriminación salarial no sólo existe cuando hombre y mujer perciben remuneraciones distintas por desempeñar igual trabajo, sino cuando cobran salarios diferentes por realizar un **trabajo de igual valor** o un **trabajo equivalente**. En este sentido, se consideran de igual valor o equivalentes los trabajos que exigen a los/as trabajadores/as un conjunto similar de requerimientos relativos a:

- Capacidades (conocimientos, aptitudes, iniciativa).
- Esfuerzo (físico, mental y emocional).
- Responsabilidades (de mando o supervisión de personas, sobre seguridad de los recursos materiales y de la información, y sobre seguridad y bienestar de las personas).
- Condiciones de trabajo.

Así pues, la **discriminación salarial** se da en el **puesto de trabajo**, y no ha de confundirse con otras formas de discriminación laboral de la mujer, como la discriminación en el

acceso al empleo, que algunos autores califican de **discriminación salarial a priori**. Si bien las razones que motivan uno y otro tipo de discriminación pueden ser muy parecidas, la primera se da en el puesto de trabajo y la segunda se produce en la búsqueda de empleo. La discriminación a priori viene determinada por factores que condicionan el acceso de la mujer al mercado de trabajo en las mismas condiciones que el hombre, mientras que la discriminación salarial sólo aparece una vez se ha accedido al puesto de trabajo.

Sin embargo, la discriminación salarial **no es la única forma de discriminación que soporta la mujer en el puesto de trabajo**. La literatura constata que las trabajadoras sufren también otros tipos de discriminación en el puesto de trabajo, entre los que cabe resaltar la discriminación en la promoción en el seno de las empresas y en el acceso a cargos directivos o de responsabilidad.

Los autores distinguen, además, entre discriminación directa e indirecta en el puesto de trabajo:

- La **discriminación directa** se produce cuando se da un tratamiento diferenciado y desfavorable a una persona por razón de su sexo.
- La **discriminación indirecta** supone dar a trabajadoras y trabajadores un tratamiento formalmente neutro o no discriminatorio, del que se deriva, por las diversas condiciones fácticas que se dan entre trabajadores de uno y otro sexo, un impacto adverso sobre la mujer, siempre y cuando este efecto adverso carezca de justificación, no se funde en una exigencia objetiva e indispensable para el cumplimiento del trabajo o no sea idónea para el logro de tal fin. Esto es, cualquier disposición, criterio o práctica laboral, aparentemente neutral, que perjudique a la mujer de forma obviamente desproporcionada, supone discriminación indirecta, salvo que dicha disposición, criterio o práctica sea apropiada y necesaria y se pueda justificar por factores objetivos no relacionados con el sexo (*Van Laere*, 1998).

La discriminación indirecta se presenta, por ejemplo, cuando se omiten ciertos factores en la valoración de un puesto de trabajo, que deberían tenerse en cuenta como requerimien-

tos del puesto, y en los que los mujeres tienen ventaja, globalmente, sobre los hombres (aptitudes para la comunicación, esfuerzo emocional,...), o viceversa, cuando se asigna excesivo peso a factores en los que la ventaja suele estar del lado de los hombres (esfuerzo físico, flexibilidad horaria,...).

Por último, cabe señalar que algunos/as autores/as hablan de **discriminación por razón de sexo**, y otros/as de **discriminación por razón de género**. Si bien ambos conceptos se suelen atribuir al mismo fenómeno y se manejan como sinónimos, algunas investigaciones han puesto de manifiesto la conveniencia de adoptar la segunda de ellas, puesto que refleja más fielmente la realidad que el concepto pretende recoger: el tratamiento diferencial que una persona recibe por ser hombre o mujer.

Mientras que el sexo es una característica meramente biológica, el género supone una concepción más amplia, que engloba un conjunto de comportamientos y de roles que se han convertido en característicos de las personas de un sexo y que se atribuyen a la mujer o al hombre, aunque no sean inherentes al sexo mismo. En tanto en cuanto la discriminación laboral de la mujer no tiene su origen en que físicamente sea mujer, sino en otros múltiples aspectos que se asocian al sexo femenino, la discriminación laboral en contra de la mujer se puede afirmar que es por razón de género.

El fenómeno real al que nos enfrentamos, la discriminación salarial de la mujer, se deriva del género de la persona ocupada. Sin embargo, esta realidad no es medible ni cuantificable, mientras que sí se puede medir y cuantificar la discriminación por sexo. Ésta es la razón por la que muchos de los estudios que abordan el análisis de la discriminación salarial de la mujer mediante la estimación de modelos econométricos, como es nuestro caso, prefieren hablar de discriminación por sexo. Ante la incapacidad de incorporar la característica género a un modelo econométrico, se ven obligados a obtener sus conclusiones considerando la variable sexo.

En definitiva, la discriminación laboral de la mujer se da en muchas instancias, pero la más estudiada y sobre la que se centra este estudio, es la **discriminación salarial**, entendida como la parte de la diferencia salarial entre hombres y mujeres que no es posible explicar por razones diferentes al sexo, sino que es fruto de prácticas discriminatorias.

6.
Revisión
metodológica

La diferencia y discriminación salarial de la mujer es una disciplina relativamente reciente, cuyo origen podemos situar en 1848 en los trabajos de Stuart Mill, en los que éste empezó a poner de manifiesto la existencia de desigualdad entre los salarios masculinos y femeninos, y planteó la necesidad de que se examinara por qué los salarios de las mujeres son, en general, más bajos, y mucho más bajos, que los de los hombres.

La medición del alcance de la desigualdad salarial comenzó con los trabajos de *Becker (1957)*, pero alcanzó su apogeo con *Oaxaca y Blinder (1973)*, cuya metodología de estimación de la diferencia y discriminación salarial por razón de sexo se convirtió en referencia básica para las investigaciones posteriores.

Desde entonces la diferencia salarial se ha venido explicando de dos formas diferentes:

- Teoría del capital humano: Las mujeres ganan menos porque son menos productivas que los hombres. Ellas invierten menos en capital humano, sobre todo en formación específica para un determinado puesto de trabajo, porque esperan pasar menos tiempo trabajando. Desde este punto de vista, la diferencia salarial es económicamente eficiente.
- Teoría de la discriminación de la mujer: Las mujeres no ganan menos por ser menos productivas, sino porque están discriminadas en el mercado de trabajo y en las oportunidades laborales. Desde esta perspectiva, la diferencia salarial por razón de sexo es económicamente ineficiente.

Ambas visiones se han ido conjugando, existiendo un amplio consenso en que parte de la diferencia salarial por razón de sexo está justificada por las diferentes dotaciones de capital humano que presentan hombres y mujeres, pero otra parte de la misma no puede ser explicada por razones diferentes al sexo. Esto es, existen diferencias de productividad entre hombres y mujeres que explican un mayor salario masculino, pero que no explican la totalidad de la brecha salarial. Es un hecho ampliamente aceptado que existe discriminación salarial de la mujer en el puesto de trabajo.

Oaxaca (1973) se propuso cuantificar qué parte de la diferencia salarial de la mujer en Estados Unidos era consecuencia de la existencia de discriminación por razón de sexo y qué parte podía ser atribuida a diferencias de productividad entre hombres y mujeres. La metodología de estimación que utilizó para ello hoy es considerada como la metodología clásica o estándar para realizar este tipo de análisis y los métodos que se han ido desarrollando a lo largo del tiempo para la cuantificación de la discriminación salarial se apoyan, en mayor o menor medida, en los trabajos de Oaxaca.

Este autor partió del hecho de que en un mercado laboral competitivo el salario debe corresponderse con el valor del producto marginal del trabajador, luego para poder hablar de discriminación salarial, es necesario identificar previamente los niveles de productividad de hombres y mujeres. Sin embargo, la productividad no es directamente observable. Ante esta dificultad, Oaxaca acudió a determinadas características observables que influyen en la productividad de los/as trabajadores/as:

- Características personales: educación, estado de salud, estado civil y experiencia.
- Características laborales: sindicación, sector de actividad, ocupación, jornada de trabajo, tamaño del área urbana, región, distancia al trabajo y número de años migrado.

Oaxaca plantea un modelo de regresión que explica el salario percibido por hora en función de estas variables, con objeto de detectar cuáles son estadísticamente significativas y estimar la retribución que el mercado otorga a cada una de ellas. El modelo se compone de dos ecuaciones de salarios tipo *Mincer* (1973), separadas para hombres y mujeres, que se estiman por mínimos cuadrados ordinarios (MCO).

Para estimar la discriminación salarial de la mujer, Oaxaca hace una predicción de lo que la mujer percibiría si sus características fuesen retribuidas de igual manera que en el hombre. Esto es, la retribución del hombre se adopta como no discriminatoria, por lo que la introducción de las características personales y laborales femeninas en la ecuación de salarios masculina da como resultado el salario femenino en

ausencia de discriminación. De la comparación de esta predicción con la estimación del salario medio femenino que resulta de la ecuación salarial de la mujer, surge la parte de la diferencia salarial que tiene su origen en la discriminación por sexo.

En el modelo de Oaxaca, por tanto, la diferencia salarial por razón de sexo se explica en función de un vector de características personales y laborales, y se descompone en dos sumandos: una parte explicada por la incidencia diferencial de estas características en hombres y mujeres (diferente productividad masculina y femenina) y otra parte no explicada por estas variables (discriminación salarial).

Blinder (1973) realiza un ejercicio similar para estimar la discriminación salarial en Estados Unidos entre blancos y negros y entre hombres y mujeres, aspectos que considera de gran interés, en tanto en cuanto la desigualdad en la distribución de la renta es atribuible a las diferencias salariales. La primera aportación de Blinder al modelo de Oaxaca está en la consideración de variables, no sólo personales y laborales, sino también familiares, que clasifica en endógenas (educación, ocupación, sindicación, antigüedad, experiencia) o exógenas (salud, edad, residencia, condiciones del mercado de trabajo local y variables familiares), en función de la facultad de elección del individuo sobre ellas.

Con estas variables, Blinder realiza dos tipos de estimaciones:

- Sistema de ecuaciones en el que todas las variables endógenas se estiman separadamente en función de las variables exógenas, para posteriormente ser incluidas como explicativas, junto con las exógenas en la ecuación de salarios.
- Ecuaciones de salarios explicados sólo por variables exógenas.

En ambos casos, como en el método de Oaxaca, la variable a explicar vuelve a ser el salario por hora, las ecuaciones se estiman de forma separada para hombres y mujeres y la diferencia salarial se descompone en dos partes: una primera parte atribuible a las diferentes dotaciones de hombres y mujeres en las características y una segunda parte que procede de los diferentes precios que se pagan a hombres y mujeres por unas mismas características (discriminación salarial).

El modelo de estimación propuesto por Oaxaca y Blinder (1973) ha sido utilizado por muchos autores y autoras, que han ido haciendo aportaciones al mismo, entre las que cabe destacar:

- En la estimación de la parte de la diferencia salarial que se considera discriminación por sexo, algunas investigaciones han considerado como no discriminatoria la estructura salarial de la mujer (y no la del hombre), entendiendo que lo que realmente existe es favoritismo hacia los hombres y no discriminación contra las mujeres.
- Algunos autores han estimado una ecuación de salarios conjunta para hombres y mujeres, introduciendo la característica sexo como una variable explicativa más del modelo, y tomando como discriminación salarial la parte de la brecha explicada por ésta.

Entre las numerosas investigaciones que utilizan variantes del modelo de *Oaxaca y Blinder (1973)* para sus estimaciones, podemos citar como unas de las más novedosas las de *Blau y Kahn (1994 y 1995)* que, intuyendo que la diferencia salarial de un país está muy condicionada por su estructura general de salarios, plantearon una regresión que permitiera determinar qué papel juega el sistema de precios de un país (la estructura salarial general) en la diferencia salarial por razón de sexo. Trataban de establecer una conexión entre dos importantes hechos:

- el descenso de la desigualdad salarial por razón de sexo,
- y el aumento de la desigualdad salarial del mercado de trabajo (mayor incremento salarial en los/as trabajadores/as más formados/as).

Basándose en el método de estimación de *Juhn (1991)*, descompusieron el salario en dos partes: una parte debida a las diferentes características personales y laborales de hombres y mujeres, y otra parte debida a la estructura salarial del país. Lo hicieron para 10 países industrializados (Austria, Alemania, Hungría, Suiza, Reino Unido, Noruega, EEUU, Suecia, Australia e Italia), con objeto de extraer conclusiones de la comparación de los resultados de unos y otros. Demostraron que la estructura salarial del país condiciona los nive-

les de desigualdad salarial. Las mujeres estadounidenses, por ejemplo, presentan una situación favorable en las características personales y laborales consideradas respecto a otros países, pero sin embargo, la brecha salarial en EEUU es relativamente más amplia, aspecto que se debe a que los salarios estadounidenses presentan un nivel más alto de desigualdad. La amplitud de la diferencia salarial de un país, no sólo depende de la cualificación relativa de la mujer, sino también del nivel general de salarios, de las políticas gubernamentales en materia laboral y de la centralización de las instituciones del mercado de trabajo.

A pesar de su gran utilización, pronto empezaron a surgir críticas a la metodología clásica iniciada por *Oaxaca y Blinder (1973)*. El mismo Oaxaca ya se preguntaba en el momento de diseñar su modelo si estaba realizando una correcta estimación de la discriminación salarial, en la medida en que estaba explicando parte de la diferencia salarial en las distintas características de hombres y mujeres y, pudiera ser que, en ausencia de discriminación, estas diferencias no se dieran. Pudiera ser que las características diferenciales de la mujer respondan a su adaptación a un mercado de trabajo discriminador.

Las críticas a Oaxaca se han centrado fundamentalmente en varios aspectos:

- En la estimación de la discriminación salarial:
 - El modelo considera como discriminación salarial la parte de la diferencia salarial inexplicada por las características de los/as trabajadores/as, lo que no tiene por qué ser cierto, ya que la parte inexplicada también podría recoger el efecto de otras variables no incluidas en el modelo.
 - La consideración del esquema retributivo masculino (o femenino) como no discriminatorio es un supuesto muy arriesgado.
- En el sesgo de selección de la muestra de individuos que se utiliza como base para la estimación de los modelos:
 - Las ecuaciones de salarios se estiman para individuos que trabajan, cuyas preferencias, oportunidades y

productividad no tienen por qué ser las mismas que las de los individuos fuera del mercado laboral. Las muestras que se están utilizando son muestras truncadas o censuradas.

El intento de superación de estas críticas ha llevado a la aparición de nuevas metodologías, que han ido paliando algunas de las limitaciones del modelo clásico. De ellas, las que más se ha impuesto es la técnica bietápica de Heckman (1979) para corregir el sesgo de selección muestral.

Heckman (1979) plantea la existencia de este sesgo y se propone eliminarlo. El hecho de que las muestras utilizadas en la formulación estándar de Oaxaca y Blinder (1973) estén compuestas únicamente por individuos que trabajan da lugar a un error de especificación. Este sesgo de selección se debe a que los factores no observados que influyen en la probabilidad de participación en el mercado de trabajo están correlacionados con los factores inobservables que afectan al salario, lo que conlleva que la estimación mínimo-cuadrática no sea adecuada. El modelo de regresión debe incluir la probabilidad de que un individuo forme parte de la muestra, esto es, la probabilidad que tiene de acceder al mercado laboral. Para eliminar el error de especificación que se produce al utilizar muestras truncadas o censuradas, Heckman propuso una técnica en dos etapas:

- En una primera etapa, se utiliza un modelo probit para estimar la probabilidad de que un individuo forme parte de la muestra. Se estima la probabilidad de participación en el mercado laboral de una persona en función de una serie de características de índole personal.
- En una segunda etapa, se estiman por mínimos cuadrados ordinarios las ecuaciones de salarios estándar, metiendo una nueva variable, el término de corrección del sesgo de selección. Este término no es más que la inversa de la probabilidad de participación laboral, obtenida en la etapa anterior. De esta forma, la diferencia salarial queda descompuesta en 3 sumandos:
 - Diferencia salarial que tiene su origen en las diferentes características personales y laborales que presentan hombres y mujeres.

- Diferencia salarial debida a la distinta retribución de unas mismas características en hombres y mujeres.
- Diferencia salarial que se justifica en la distinta probabilidad de participación en el mercado laboral de hombres y mujeres.

Tras *Heckman (1979)*, numerosos autores han subrayado la necesidad de corregir el sesgo de selección. Entre ellos se encuentra el propio Oaxaca que, en *Neuman y Oaxaca (2003)*, reconoce su existencia y aconseja su corrección, una vez demostrada su gran influencia en la estimación.

El método de Heckman ha sido el más utilizado en la literatura para corregir el sesgo de selección, pero no ha sido el único. Destaca la metodología de corrección del sesgo de *Lewbel (2002)*, una estimación mínimo-cuadrática en dos etapas, que impone menos restricciones que la de Heckman. *Beblo y Beninger (2003)* la aplicaron en sus trabajos, concluyendo que el sesgo de selección condiciona la estimación y la descomposición de la diferencia salarial porque existe una correlación positiva entre el salario y la probabilidad de participación en el mercado de trabajo.

Siguiendo con el método de *Heckman (1979)*, el que más ha prosperado entre los investigadores para corregir el sesgo de selección muestral, cabe citar el trabajo de *Hernández y Méndez (2005)*, por su intento de conjugar la corrección el sesgo con la filosofía de la formulación clásica. En su opinión, las diferentes pautas de selección laboral de hombres y mujeres han de ser descompuestas en las dos vertientes tradicionales: diferencias en características y diferencias en parámetros. Sólo de este modo se podrá comparar de forma homogénea el problema de la discriminación salarial entre países con pautas de oferta laboral diferentes.

Estos autores desarrollan una nueva metodología para corregir el sesgo de selección que considera, tanto las distintas pautas de selección laboral entre hombres y mujeres, como el hecho de que el proceso de selección laboral no discriminatorio no es observado y, por tanto, no puede corresponderse exclusivamente con el masculino o el femenino. Utilizar como estructura salarial no discriminatoria la de los hombres o la de las mujeres para estimar la discriminación salarial no tie-

ne sentido. Este aspecto se resuelve mediante la estimación de una ecuación salarial conjunta para hombres y mujeres.

Hernández y Méndez (2005) estiman con un probit la probabilidad de acceso al mercado laboral de los individuos en función de una serie de variables personales, y posteriormente la incorporan como variable explicativa en la ecuación de salarios única para hombres y mujeres, tal como hiciera Heckman. Pero, posteriormente desagregan el término de corrección en dos componentes: parte debida a características y parte debida a retribución.

Otra de las críticas al modelo clásico que también ha inspirado el desarrollo de nuevos estimadores de la discriminación salarial está en que no incorpora todas las variables que influyen en la productividad, ni variables relacionadas con los prejuicios de los empleadores a la hora de contratar o ascender a sus trabajadores/as, por lo que es difícil distinguir si la parte no explicada del modelo es discriminación salarial o recoge el efecto de otras variables no observables que el modelo no tiene en cuenta.

Fruto de esta reflexión han ido apareciendo trabajos que diseñan estimadores alternativos para la discriminación salarial basados en el comportamiento discriminatorio de los empleadores. *Neumark (1998)* utilizó para ello funciones de utilidad de los factores productivos, con objeto de comprobar si los empresarios aumentan su utilidad con una determinada composición por sexo de su mano de obra, caso en el que existiría discriminación. Sin embargo, los resultados del nuevo estimador resultaron ser muy similares, cuantitativa y cualitativamente, a los que proporcionaba el modelo de Oaxaca.

También *Flabbi (2005)* desarrolló un modelo de estimación de la discriminación salarial basado en los comportamientos discriminatorios de las personas empleadoras, en el que distinguía entre empresarios/as con prejuicios y sin prejuicios, estudiando el comportamiento de ambos por separado. La parte de la diferencia salarial considerada discriminatoria se obtenía de la comparación de las diferencias salariales observadas entre uno y otro mercado.

Finalmente, las corrientes metodológicas más actuales aplican técnicas econométricas que incorporan aspectos distri-

butivos. Esta línea de investigación trata de responder a uno de los principales inconvenientes del modelo de Oaxaca, que supone que la discriminación se distribuye de forma homogénea a lo largo de la distribución salarial, por lo que para calcular la discriminación tiene en cuenta la mujer y el hombre medio, cuando pudiera haber grupos de mujeres más discriminados que otros. En la metodología clásica se compara la mujer media con el varón medio, de forma que todos los individuos ponderan igual, independientemente del nivel de discriminación que soporten.

Estos autores demuestran que la estructura salarial no es constante a lo largo del rango salarial y modelizan la distribución salarial condicionada a las características de los/as trabajadores/as, lo que permite cuantificar las diferencias en los retornos de las dotaciones en los diferentes puntos de la distribución.

En *España Gardeazabal y Ugidos (2003)* y *Dolado y Llorens (2004)* han utilizado regresiones cuantílicas para descomponer el diferencial salarial en diferentes puntos de la distribución de salarios, calculando la discriminación para diversos cuantiles y analizando la evolución de la discriminación a lo largo de la distribución.

Río, Gradín y Cantó (2004), por su parte, apoyándose en la metodología de *Jenkins (1994)* y en la literatura sobre pobreza y privación, aplican técnicas de medición de la pobreza a la discriminación salarial. Estos autores consideran que las técnicas basadas en la función de distribución salarial presentan una limitación importante: confunden conceptualmente los aspectos distributivos de la medición de la discriminación con los efectos distributivos que ésta provoca. Comparar medias, varianzas, cuantiles o funciones de distribución salariales con y sin discriminación no permite recoger la experiencia individual porque no tienen en cuenta los efectos producidos por la reordenación de los individuos. Desde este punto de vista, desarrollan una nueva metodología para estimar la discriminación salarial, considerando la experiencia discriminatoria de forma individualizada.

La experiencia discriminatoria se revela como un fenómeno intrínsecamente individual, al igual que la pobreza, por lo que su distribución entre la población afectada debe jugar un

papel importante en su cuantificación. Estos autores adaptan los procedimientos utilizados en el cálculo de la pobreza al análisis de la discriminación: identifican qué personas la sufren y en qué medida, y agregan la experiencia individual a partir de un índice. Para ello definen la curva de discriminación (inversa de la curva de Lorenz generalizada). Esta metodología, además, permite calcular índices para subpoblaciones, lo que hace posible estudiar la discriminación de determinados grupos de trabajadores/as.

Como no podía ser de otra manera, las conclusiones y resultados de los diferentes trabajos que se van a comentar a continuación están muy influenciados por el tipo de modelo econométrico utilizado, por las variables explicativas consideradas, por la metodología de cálculo de la discriminación salarial, etc. En este sentido, es de especial interés conocer cómo afectan estos aspectos a la estimación de la discriminación salarial de la mujer, con objeto de poder entender mejor las divergencias entre las estimaciones de los diferentes estudios.

Esto es precisamente lo que se plantearon hacer *Stanley y Jarrell (1998)*. Se propusieron identificar los factores que incidían en que, a pesar de que los métodos cuantitativos que se habían venido utilizando coincidían en aceptar la existencia de discriminación salarial, discreparan en su magnitud. A partir de una muestra de trabajos empíricos de medición de la discriminación salarial en Estados Unidos y con un método crítico muy utilizado en otras disciplinas (medicina, psicología, educación estadística,...), se propusieron determinar qué características de los modelos o del grupo investigador influían en la estimación.

Para ello utilizan un modelo de regresión (Meta-Regression Analysis) que explica las estimaciones de la discriminación salarial en función de una serie de variables explicativas que clasificaron en 6 grupos:

- Condiciones económicas.
- Medidas alternativas del salario.
- Especificaciones del modelo.

7.

Principales conclusiones

- Datos de base.
- Características de los/as trabajadores/as.
- Características de los/as investigadores/as.

Del modelo de Stanley y Jarrell se deduce que las principales discrepancias entre los diferentes estudios proceden de la corrección del sesgo de selección muestral, de la variable experiencia y del sexo del investigador:

- **La consideración del sesgo de selección en las estimaciones genera porcentajes de discriminación inferiores a las estimaciones mínimo-cuadráticas.** El término de corrección del sesgo que se introduce en las ecuaciones (inversa de la probabilidad de participación laboral, en el modelo de Heckman), se introduce en la ecuación salarial como una variable explicativa más. La corrección del sesgo de selección supone ampliar el vector de características con una variable que suele ser muy diferente en hombres y mujeres, esto es, que justifica un parte sustancial de la brecha salarial (*Hernández y Méndez, 2005*).
- **La variable del modelo que más condiciona la estimación es la experiencia** (también la edad y el sector de actividad influyen considerablemente). En el caso de la variable experiencia, además de su inclusión o no en el modelo, es importante si se aproxima o no, ya que, como las fuentes estadísticas no suelen proporcionarla, la mayor parte de los /as investigadores/as la estiman sustrayendo el número de años de formación a la edad del trabajador/a, estimación que sobrevalora la experiencia femenina, en tanto en cuanto la mujer suele pasar más tiempo de su vida activa fuera del mercado laboral.
- Hay sesgo por sexo de la persona investigadora en las estimaciones. Las mujeres que han cuantificado este fenómeno realizan estimaciones de la discriminación superiores a las de los hombres.

Por último, comentar que **los modelos basados en la función de distribución salarial revelan niveles de discriminación agregada sustancialmente superiores a las técnicas clásicas** (*Del Río, Gradín y Cantó, 2004*).

En los epígrafes siguientes, las conclusiones presentadas se matizarán en función de la metodología de estimación, siempre que éste aspecto se considere relevante, en tanto en cuanto están condicionadas por ésta.

7.1. Magnitud de la diferencia salarial entre hombres y mujeres

Las diferencias salariales entre hombres y mujeres, medidas en porcentaje del salario medio femenino sobre el masculino, oscilan entre el 60% y el 70% en salario mensual, entre el 70% y el 75% en salario diario y semanal, y entre el 75% y el 80% en salario por hora, dependiendo del país (*Anker, 1997*).

La literatura coincide en señalar que las estimaciones más representativas de la realidad son las que se extraen a partir del salario por hora, puesto que tienen en cuenta el efecto del número de horas trabajadas sobre el salario. Estaríamos hablando, por tanto, de unos salarios femeninos que equivalen al 75%-80% de los masculinos, dependiendo del país.

Respecto a los factores que aparecen reiteradamente en la literatura para explicar por qué la desigualdad salarial es más elevada en unos países que en otros, destacan los siguientes:

- **Situación de la mujer en las características que explican el salario.** En aquellos países en los que la mujer presenta una situación más favorable en las características que determinan su productividad (educación, formación, experiencia,...), las diferencias salariales suelen ser menores. Esta argumentación ha sido utilizada por numerosos/as investigadores/as, tales como:
 - *Drolet (1999)*, que justificó la reducción de la desigualdad salarial entre hombres y mujeres en Canadá en el cambio social, en la actitud hacia el empleo femenino y en la mejora del capital humano femenino.
 - *Oliver (2005)*, que afirma que la razón de que la brecha salarial en España sea una de las más bajas de la Unión Europea (sólo es más reducida en Finlandia,

Italia y Portugal) está en que las mujeres españolas presentan una situación más favorable en las características determinantes del salario.

- **Estructura salarial general del país.** En los países donde la desigualdad salarial interna es más elevada, las diferencias salariales entre hombres y mujeres suelen estar más acentuadas.

Es el caso de Estados Unidos, por ejemplo, donde la diferencia salarial por razón de sexo es muy elevada en relación con otros países, a pesar de que la mujer estadounidense presenta una situación relativamente más favorable en características. Esto se debe al alto nivel de desigualdad en los salarios en Estados Unidos (*Blau y Kahn, 1994*).

- **Grado de centralización de las instituciones.** El diferencial salarial aumenta en los países con instituciones menos centralizadas. *Blau y Kahn (1995)*, que situaron las mayores diferencias salariales en Reino Unido, Suiza, Hungría y EEUU, y las menores en Suiza, Australia y Austria, concluyeron que la situación de los países depende de la cualificación relativa de la mujer y del nivel de desigualdad salarial general del país, pero también de las políticas gubernamentales y de las instituciones del mercado de trabajo.
- **Nivel de participación femenina en el mercado de trabajo.** En los países en los que la participación laboral de la mujer es reducida, las desigualdades salariales suelen ser más elevadas.

En este sentido, numerosos/as autores/as atribuyen la reducción de las diferencias salariales con el paso del tiempo al aumento de la participación de la mujer en el mercado de trabajo. *Beblo y Beniger (2003)* utilizan este argumento para explicar por qué en los países escandinavos ha aumentado la desigualdad, mientras que en los países del sur de Europa se ha reducido.

Urriza y Zarapuz (2000) detectaron que la desigualdad interna de los salarios femeninos en España es mayor que en la Unión Europea, esto es, las mujeres con sala-

rios altos ganan más en España que en la UE y las mujeres con salarios bajos ganan menos que en la UE. Esto es debido a la menor incorporación femenina en el mercado de trabajo español, que conlleva que las mujeres que han accedido al mercado de trabajo, bien tienen poca preparación y reciben salarios bajos, o bien están muy capacitadas y reciben sueldos altos. Falta un segmento de trabajadoras con preparación y ganancias intermedias.

Magnitud de la diferencia salarial en España:

De los trabajos empíricos que han cuantificado la diferencia salarial por razón de sexo en España, se pueden extraer cuatro ideas fundamentales:

- **El salario medio de la mujer española equivale al 70%-78% del salario medio masculino**, esto es, la mujer española gana un 22%-30% menos que el hombre (*Moreno, Rodríguez y Vera, 1996; Camarero y Vega, 2000; Oliver, 2005*).
- **Las diferencias salariales difieren sustancialmente por Comunidades Autónomas**. *Aláez y Ullibarri (1999)*, que llegan a la conclusión de que la mujer española cobra un 19% menos que hombre con iguales características y que el salario medio femenino equivale al 68% del masculino, ponen de manifiesto la gran dispersión regional de la diferencia salarial, encontrándose en las dos posiciones extremas Galicia (72%) y Murcia (59%).
- **La desigualdad salarial por razón de sexo se ha ido reduciendo con el paso del tiempo**. Según *Urriza y Zarapuz (2000)*, la ganancia media por hora femenina equivalía, en 1996, al 75%, porcentaje que asciende al 76% en 1997, 78% en 1998 y 78% en 1999, debido a que la ganancia femenina ha aumentado más que la masculina en este período.
- **Pero la diferencia salarial no se ha reducido en todas las Comunidades Autónomas**. Se ha reducido mucho en Castilla-La Mancha y Cataluña; un poco en Galicia, Madrid, Murcia, País Vasco y La Rioja; y ha aumentado en Andalucía, Aragón, Asturias, Baleares, Cantabria y Extremadura,

y algo menos en Canarias, Castilla y León, Comunidad Valenciana y Navarra. El aumento de la ganancia de los hombres ha sido homogénea en todas las Comunidades, pero no ha sido así en la mujer; lo que ha determinado la diferente evolución de la brecha salarial por regiones. Los casos de Aragón y Cantabria resultan especialmente preocupantes, ya que en estas regiones el sueldo medio de la mujer ha caído (*Urriza y Zarapuz, 2000*).

Por último, el aspecto sobre el que existe menos consenso en la literatura española surge al comparar la diferencia salarial entre hombres y mujeres en España con la media europea. Hay autores y autoras que concluyen que es mayor, otros que es menor y otros que es similar. Como ejemplo, podemos citar a:

- *Muñoz y García* (2001) sitúan la diferencia salarial a favor de los hombres en España en el 25%-30%, diferencia que consideran similar a la de los países del Sur de Europa, pero más elevada que la del conjunto de la Unión Europea.
- *Urriza y Zarapuz* (2000) estiman una ganancia media por hora femenina equivalente al 78% de la masculina, cifra muy similar a la que estiman para el conjunto de la Unión Europea.
- *Beblo y Beniger* (2003) sostienen que la brecha salarial en España es inferior a la de la Unión Europea.

7.2. Variables determinantes del salario

Las variables que determinan los salarios son las mismas en hombres y mujeres, aunque no afectan a unos y otras en la misma medida. Esto es, las variables que se asocian a una mayor retribución son las mismas en hombres y mujeres, aunque estén mejor retribuidas en un caso que en otro.

Los salarios aumentan, tanto en los trabajadores como en las trabajadoras, con el nivel educativo, con la edad, con la antigüedad en la empresa, con la experiencia laboral, con el tamaño empresarial, en las jornadas a tiempo completo, en los contratos indefinidos, con el grado de sindicación, en la industria, en las ocupaciones más cualificadas, en los puestos

de responsabilidad, conforme disminuye el ámbito del convenio colectivo de aplicación, etc.

Pero **estas características personales y laborales globalmente perjudican a las mujeres**. La menor experiencia y antigüedad de las mujeres trabajadoras, su menor presencia en puestos de responsabilidad, su alta incorporación en el sector servicios, en el sector público y en pequeñas empresas, el desempeño de puestos de trabajo menos cualificados, su mayor proporción de empleo temporal y tiempo parcial, etc., las sitúa en peor posición que el hombre (Oliver, 2005).

Y, en general, **las mayores diferencias salariales entre hombres y mujeres se suelen encontrar en aquéllos grupos en los que la presencia de la mujer es más intensa**: en las edades jóvenes y altas, en los solteros/as, entre los/as universitarios/as y las personas sin estudios, en los puestos de baja y alta cualificación, en niveles bajos de experiencia y antigüedad, en los empleos a tiempo parcial, en los sectores feminizados y de bajos salarios, etc.

- *Drolet (1999)* afirma que la desigualdad salarial en Canadá es menor en la gente joven, con baja experiencia, universitarios/as, sindicados/as y en el sector público.
- *Zweimuller y Winter-Ebmer (1993)* constatan que la diferencia salarial en Austria es mayor en el sector privado, debido, en buena parte a los desiguales sistemas de promoción. Las mujeres en el sector privado se sitúan en los niveles más bajos de la jerarquía, mientras que en el sector público detienen su carrera profesional en los puestos de mando intermedios.
- *Urriza y Zarrapuz (2000)* concluyen que la desigualdad salarial en España es más elevada a tiempo parcial, en los contratos indefinidos, en los sectores feminizados, en edades altas, entre los individuos sin estudios o con estudios universitarios y en los niveles más bajos de antigüedad.
- *Dolado y Llorens (2004)* inciden en que España constituye un caso especial, ya que la desigualdad salarial se concentra en los puestos de baja y alta cualificación, mientras que en los países más avanzados (como los escandinavos) se da sólo en las cualificaciones más altas.

Esta situación se debe a la baja participación laboral de la mujer española, lo que hace que los empresarios y empresarias paguen menos a la mujer porque saben que abandonará su puesto en un espacio corto de tiempo. En los puestos más altos esto no ocurre (la mujer ha estudiado mucho para estar en el mercado laboral), pero la desigualdad se produce debido a la discriminación que la mujer sufre en los ascensos, ya que se piensa que tienen menos flexibilidad y movilidad por sus mayores cargas familiares.

Respecto a las **variables con mayor peso en la determinación salarial**, los diferentes autores discrepan fuertemente. **En España, parece ser la experiencia, la antigüedad, el nivel de estudios y el tamaño empresarial**, aunque no hay consenso entre quienes investigan estos temas.

- *Aláez y Ullibarri (1999)* sitúan la experiencia, la antigüedad y la educación, como las variables que más afectan el nivel salarial, aunque también le conceden bastante importancia al tipo de contrato y al sector de actividad.
- *Para Camarero y Vega (2000)*, las variables que más influyen en la formación de salarios son la antigüedad (que explica un 22% del salario), el nivel de estudios (15%), el tamaño empresarial (14%), el sexo (12%), el tipo de contrato (12%), la ocupación (7%), el ámbito del convenio de aplicación (6%), el mercado de destino de la producción (6%), el sector de actividad (2%). Para estos autores, la experiencia no influye y la propiedad pública/privada tiene poca incidencia.

7.3. Descomposición de la diferencia salarial por razón de sexo

Analicemos ahora qué parte de la diferencia salarial por razón de sexo han atribuido los diferentes autores y autoras a la existencia de discriminación, por considerar que no depende de las variables personales y laborales de los/as trabajadores/as ni de su probabilidad de participación en el mercado de trabajo.

La importancia de la discriminación salarial en la desigualdad varía de unos países a otros, siendo, en general, **más elevada en EEUU que en Europa** (áreas geográficas más ampliamente abordadas en la literatura), y **situándose**

en España en niveles próximos a la media europea, aunque algo por encima.

Citamos a continuación algunos trabajos empíricos que han cuantificado este fenómeno. Cabe resaltar que los estudios centrados en Estados Unidos llegan a conclusiones muy parecidas, mientras que los que miden la discriminación en Europa y España discrepan más en sus resultados:

- **En Estados Unidos:**

- *Blinder (1973)* llega a la conclusión de que el 66% de la desigualdad salarial entre hombres y mujeres tiene su fundamento en prácticas discriminatorias.
- *Blau y Kahn (1994)* afirma que la discriminación salarial supone dos tercios de la desigualdad.
- *Neumark (1998)* concluye que el 69%-70% de la desigualdad salarial es discriminación.
- *Flabbi (2005)* considera que la discriminación salarial explica dos tercios de la desigualdad.

- **En la Unión Europea:**

- *Beblo y Beninger (2003)* consideran que la mayor parte de la desigualdad se debe a características (al menos el 50%).
- *Oliver (2005)* concluye que en Europa no hay discriminación salarial sino desigualdad. La diferencia salarial se explica íntegramente por una serie de factores objetivos y fácilmente medibles que generan que los sueldos de las mujeres sean inferiores: menor experiencia y antigüedad de las mujeres trabajadoras, menor presencia en puestos de responsabilidad, alta incorporación en el sector servicios y en pequeñas empresas, desempeño de puestos de trabajo menos cualificados y más empleo temporal, fundamentalmente.
- *Hernández y Méndez (2005)* opinan que la discriminación es la parte más importante de la desigualdad en todos los países de la Unión, estando España entre

los países con más desigualdad y más discriminación. Los mayores porcentajes de discriminación corresponden a Italia, Bélgica y Portugal, que resultan ser también los países con menos desigualdades.

- **En España:**

- *Moreno, Rodríguez y Vera (1996)* atribuyen un 53% del diferencial salarial a las diferencias de productividad entre hombres y mujeres, un 12% a los efectos negativos de la división familiar del trabajo y un 35% a la existencia de discriminación por razón de sexo.
- *Aláez y Ullibarri (1999)* estiman que la discriminación salarial supone el 60% de la brecha salarial, con importantes diferencias por Comunidades Autónomas:
 - En Galicia, Canarias y Extremadura la discriminación es la parte más importante de la diferencia salarial.
 - En Castilla y León, Andalucía, Aragón y la Comunidad Valenciana, sin embargo, el porcentaje explicado por las características es mayor que el atribuido a la discriminación de la mujer.
 - Por último, Madrid, Navarra, Cantabria, Asturias y el País Vasco se sitúan en niveles muy próximos a la media española (60% de la desigualdad atribuible a discriminación).

Asimismo, afirman que, a nivel regional, mayores diferencias salariales no se corresponden necesariamente con mayor discriminación.

- *Camarero y Vega (2000)*, sin embargo, estiman que la desigualdad salarial se reparte al 50% entre características y discriminación.

7.4. Causas de la discriminación salarial de las mujeres

Pasemos ahora a comentar los factores que más inciden en la discriminación salarial de la mujer según los diferentes autores y autoras.

Teniendo en cuenta que la gran mayoría de las investigaciones no desagregan la discriminación (no es posible hacerlo con la metodología clásica), prácticamente las únicas aportaciones en esta línea proceden de los trabajos empíricos que hacen sus estimaciones a partir de funciones de distribución salarial.

Según estos trabajos, **la discriminación salarial en España se concentra en las mujeres sin estudios, en las universitarias y en los niveles salariales altos y bajos:**

- *Del Río, Gradín y Cantó (2004)* llegaron a la conclusión de que la discriminación salarial absoluta aumenta a medida que aumenta el nivel salarial de las mujeres. En términos relativos, sin embargo, parece detectarse un mayor porcentaje de discriminación salarial en los primeros deciles frente a los últimos. Entre los salarios más altos, son los asociados a las trabajadoras más cualificadas los que más discriminación relativa presentan, con niveles similares a los que se encontrarían en el otro extremo de la distribución, en el que se encontrarían mujeres sin estudios y con menores salarios.
- *Dolado y Llorens (2004)* concluyen que el riesgo de discriminación salarial es mayor, tanto para los niveles educativos más altos, como para los más bajos.

La determinación de las causas a la que es debida la discriminación salarial ha sido un tema reiterado en la literatura más cualitativa, en el centro de la cual parece encontrarse la tradición de que el cuidado de dependientes en la familia y las tareas del hogar recaigan sobre las mujeres.

Las mujeres encuentran mayores dificultades para acceder a empleos mejor remunerados y tienen menos posibilidades que sus compañeros varones para conseguir promocionarse en la empresa debido, en la gran mayoría de los casos, a las dificultades con las que se encuentran para conciliar vida laboral y familiar, aspectos que constituyen los verdaderos frenos al acceso a empleos cualificados.

En cuanto al tipo de discriminación laboral que nos ocupa, la discriminación salarial, las obligaciones familiares y laborales generan un menor desempeño laboral (reducen la dura-

ción de la jornada, aumentan las ausencias, permiten acumular menor niveles de experiencia,...), lo que repercute en un menor salario, desincentiva la contratación femenina y genera un mayor nivel de desempleo femenino. A iguales condiciones con sus pares masculinos, la probabilidad de entrar en el mercado de trabajo de la mujer y de conseguir ascensos, promociones, puestos de responsabilidad, etc., es menor.

Todos los estudios coinciden en señalar lo preocupante de esta situación en cuanto genera rigidez en el mercado laboral e ineficiencia económica, menoscaba la condición social y económica de la mujer y perpetúa las desigualdades de una generación a otra. Es primordial la actuación política dirigida a aliviar la carga de responsabilidades familiares de la mujer, realizar acciones de concienciación que destierren los estereotipos, y velar por la igualdad de oportunidades.

Metodología

.....

III

.....

El presente estudio, enmarcado en el contexto determinado por el importante y extenso desarrollo alcanzado por la literatura relativa a la discriminación salarial por sexo, incorpora un conjunto de elementos específicos, tanto conceptuales como metodológicos, que lo convierten en pionero en algunos aspectos y que permiten matizar el extenso marco de referencia presentado en el capítulo anterior.

Desde el **punto de vista conceptual**, de entre las variadas instancias en las que se detecta discriminación laboral de las mujeres y las diversas acepciones relacionadas con la discriminación salarial, este estudio se centra en **la discriminación salarial en el puesto de trabajo por razón de sexo, tanto directa como indirecta**, aportando con ello una novedad de planteamiento no encontrada hasta ahora en la literatura. La discriminación salarial **directa**, entendida como la parte de la diferencia salarial en un mismo puesto de trabajo entre mujeres y hombres trabajadores, asociada al sexo de la persona (como característica biológica). Y la parte de la discriminación salarial **indirecta**, entendida como la parte de la diferencia salarial en un mismo puesto de trabajo entre mujeres y hombres, también asociada al sexo de la persona, pero no al aspecto meramente biológico, sino a factores (culturales, empresariales, sociales, etc.) que inciden en el proceso a través del cual alcanzan un mismo puesto de trabajo.

Además, **el planteamiento metodológico** también concentra aspectos novedosos del presente estudio. En primer lugar, se estima una **única ecuación de salarios** para detectar la brecha salarial y la propia discriminación salarial por razón de sexo a diferencia del planteamiento más extendido en la literatura, que parte de la hipótesis de considerar que las características (tanto personales como laborales) de las personas no se distribuyen igual en mujeres y hombres, haciendo necesaria una ecuación para cada sexo. Si bien es cierto que ambas metodologías son equivalentes en cuanto a resultados de diferencia y discriminación salarial, también lo es que la estimación de una sola ecuación deja entrar al sexo como una variable más explicativa de los salarios y mejora la eficiencia del modelo estimado.

En segundo lugar, se **estima la discriminación salarial de las mujeres** determinada de forma específica por diferentes características personales, laborales y de empresa. Asimismo, se alcanza el refinamiento de estimar **la discriminación salarial directa**, asociada exclusivamente al sexo de las per-

sonas trabajadoras, y la **discriminación salarial indirecta**, derivada del cruce de la variable sexo con el resto de características personales, laborales, de mujeres y hombres trabajadores, que permite matizar qué características son más discriminadoras en términos salariales.

Y, en tercer lugar, **se estiman indicadores de discriminación salarial específicos**, incorporando los elementos novedosos indicados, **para diferentes perfiles** (combinaciones de variables personales, laborales y de empresa) **de trabajadores y trabajadoras**.

Todos estos aspectos metodológicos tienen la virtud de dejar que las relaciones entre las características laborales, personales y de empresa y el salario de las trabajadoras mujeres y los hombres trabajadores de la muestra no se determinen a priori a partir de un modelo especificado *ad hoc*, sino a través de la información contenida en los propios datos que miden tales características, gracias al uso de modelos econométricos suficientemente flexibles como los especificados.

Tras la revisión de la literatura sobre discriminación salarial, el núcleo del estudio se ha desarrollado a lo largo de las **tres fases** descritas a continuación:

- Fase 2: Análisis de la diferencia salarial entre hombres y mujeres.
- Fase 3: Estimación y análisis de la discriminación salarial por razón de sexo.
- Fase 4: Diseño y estimación de indicadores de discriminación salarial por perfiles.

8.1. Objetivos

El objetivo de esta fase ha sido **obtener una visión general del comportamiento de la diferencia salarial por razón de sexo**, con el fin de anticipar:

- Qué variables, es decir, qué características personales, laborales y de empresa están asociadas al salario percibido por trabajadores y trabajadoras.

8. *Análisis de la diferencia salarial entre hombres y mujeres*

- En qué sentido actúa cada una de estas variables, esto es, con qué signo (positivo o negativo) inciden sobre el salario.
- En qué medida la desigualdad salarial está justificada por las diferencias que se observan en estas características entre hombres y mujeres.

8.2. Fuentes de información

Para abordar los objetivos antes señalados, las fuentes estadísticas utilizadas han sido las dos **Encuestas de Estructura Salarial del INE** disponibles en la actualidad, correspondientes a los años **1995 y 2002**, a nivel de microdatos.

En el **Anexo I** se recoge información detallada sobre las muestras y variables de las Encuestas utilizadas este estudio, las limitaciones de los datos disponibles y las diferencias metodológicas entre las EES de 1995 y 2002 que hacen imposible su comparación directa. Todo ello es de referencia fundamental a la hora de entender el contexto del análisis realizado sobre el fenómeno de la discriminación salarial, en el estudio presentado en estas páginas.

8.2.1. Muestras y variables

A nivel de microdato, las muestras utilizadas en el estudio han alcanzado **150.759 personas trabajadoras en 1995 y 188.613 en 2002**, cifras que suponen un 86,8% de las empresas encuestadas y un 85,7% de las/os trabajadores encuestados en 1995, y un 86,3% de las empresas y un 87,4% de los/as trabajadores/as en 2002².

Se han analizado todas las **variables** disponibles en las Encuestas, algunas pertenecientes a la esfera personal y otras

² Se ha realizado una petición a medida al INE para obtener los microdatos de las EES de 1995 y 2002, pero para garantizar la anonimidad de los datos entregados, el INE realiza un proceso de anonimización a partir de los centros de trabajo, que acaba reduciendo la muestra disponible. Para más información, ver el Anexo I.

al plano laboral de las y los trabajadores encuestados, agrupadas como sigue:

- **Personales:** *Sexo, Edad, Nacionalidad y Nivel de estudios.*
- **Laborales:** *Tipo de contrato, Tipo de jornada laboral, Número de años de antigüedad en la empresa, Ocupación y Responsabilidad en organización y/o supervisión de trabajadores/as.*
- **De empresa:** *Actividad principal de la empresa, Tipo de mercado al que la empresa dirige su producción, Control de la empresa público/privado y Tamaño empresarial.*

8.2.2. Limitaciones de los datos disponibles

Es importante señalar que la disponibilidad de la información estadística en España, para abordar una investigación con los objetivos y la metodología que presiden el presente estudio, no hubiera sido posible hasta la existencia de las EES. Gracias a éstas, se dispone de una amplia base de datos de trabajadores y trabajadoras con su correspondiente perfil personal y laboral, así como el perfil o caracterización de las empresas en las que trabajan.

Sin embargo, también es oportuno dejar de manifiesto que las EES de 1995 y 2002 tienen importantes limitaciones, tanto en lo que se refiere a la información sobre las y los trabajadores, sobre todo personal, que se pone a disposición de investigadores/as y analistas de la información, como en lo relativo al contexto laboral y empresarial al que se refiere la información disponible, sobre todo de las empresas. Estas limitaciones que condicionan los resultados del análisis realizado a partir de sus datos.

En este sentido, es preciso tener muy presente **las limitaciones de las EES para delimitar las posibilidades de uso e interpretación de resultados de las mismas**. Las más relevantes son las siguientes:

- Sólo se considera a **trabajadores y trabajadoras por cuenta ajena** que prestan **sus servicios en empresas de**

10 o más trabajadores/as. Esto elimina a los pequeños negocios, esencialmente al pequeño comercio.

- **No incluyen** trabajadores y trabajadoras **con contrato de aprendizaje.**
- La **cobertura sectorial** (de actividades económicas) **no es completa.**

Esto último es muy relevante porque condiciona el universo de trabajadores y trabajadoras a los que pueden extenderse los resultados obtenidos en el análisis. En términos de empresas, el hecho de que no se contemplen las empresas de menos de 10 personas asalariadas significa que quedan fuera de la muestra aproximadamente el 93% de las empresas, según los datos del Directorio Central de Empresas del INE correspondientes al año 2002.

La importancia de este dato, sin embargo, es relativa, porque, a pesar del elevado número de empresas que no se contemplan en las Encuestas, la concentración mayor de trabajadores y trabajadoras se realiza en empresas de 10 y más personas asalariadas. Así, en conjunto y con datos de 2002, considerando las empresas de 10 y más trabajadores/as y las ramas de actividad incluidas en ese año, la EES representa aproximadamente al 67% de los trabajadores y al 63% de las trabajadoras.

8.2.3. Diferencias metodológicas entre las EES de 1995 y 2002

Además de lo indicado en términos generales para las EES, ambas Encuestas presentan **unas diferencias metodológicas** que también es importante poner de manifiesto, porque **pueden considerarse condicionantes de las posibilidades de comparación entre los resultados obtenidos con cada una de las Encuestas.** Entre estas diferencias cabe destacar:

- La EES de 2002 incluye **más actividades económicas** que la de 1995 e incorpora **nuevas variables de tipo personal y laboral.**
- Las **cotizaciones sociales** a cargo del/a trabajador/a y las retenciones a cuenta del IRPF se solicitan con refe-

rencia al mes de octubre de 2002, mientras que en 1995 se pedía la cantidad anual.

- **El método de cálculo de las ganancias salariales difiere en 1995 y 2002** debido a que, tras la publicación de los resultados de la Encuesta de 1995, comenzó un proceso de estudio y discusión por parte de Eurostat y los Países Miembros de la Unión Europea, fruto del cual se introdujeron ciertos cambios en el tratamiento de las variables: **Ganancia anual, Ganancia mensual, y Ganancia hora.**

8.2.4. Cálculo de la ganancia por hora de forma homogénea

Comparación entre 1995 y 2002:

Como consecuencia de los diferentes métodos de cálculo de las ganancias salariales para 1995 y 2002, la **ganancia por hora del año 1995 y la del año 2002 que calcula el INE no son comparables**. Sin embargo, la disponibilidad de los microdatos de las Encuestas ha permitido estimar bajo una metodología semejante los salarios por hora en ambos años, de modo que la comparación entre las ganancias por hora en 1995 y 2002 es directa.

El cálculo de la ganancia por hora, variable fundamental en el estudio tanto en la caracterización de las diferencias salariales entre sexos como en el análisis de la discriminación salarial de la mujer, se ha realizado como sigue (para más información, ver el Anexo I):

$$\text{Ganancia por hora} = \text{Ganancia mensual} / \text{Horas trabajadas mensuales}$$

De esta forma, se han subsanado las diferencias metodológicas en la construcción del salario por hora, de modo que los **resultados nominales que se presentan en este estudio para 1995 y 2002 son plenamente comparables**.

Conveniencia del uso del *Salario por hora*:

La conveniencia de basar todo el análisis de la diferencia y discriminación salarial entre sexos en el **salario por hora**, en

lugar de hacerlo sobre salarios mensuales o anuales, reside en el hecho de así **se están ajustando los salarios por el tiempo efectivamente trabajado**. No tendría sentido comparar ganancias mensuales o anuales entre trabajadores/as si éstos/as no trabajan el mismo número de horas al mes o al año.

8.2.5. Resultados

La explotación de la información proporcionada por las EES de 1995 y 2002 sobre las características básicas de las empresas de 10 y más personas asalariadas, así como sobre los perfiles personales y laborales de sus trabajadores y trabajadoras, dentro del contexto de actividades productivas determinado por cada Encuesta, ha permitido:

- **Cuantificar la diferencia salarial por razón de sexo en España** (total y desagregada para algunas submuestras o grupos de interés, por ejemplo, ciertas ocupaciones, ramas de actividad, tramos de edad, etc.).
- **Detectar diferencias salariales entre hombres y mujeres asociadas a algunas de sus características personales y/o laborales, e incluso relacionadas con las características de las empresas donde trabajan**. Es decir, obtener un mapa representativo de la caracterización de la diferencia salarial entre hombres y mujeres en España, en cada uno de los años: qué variables (características personales y/o laborales) son más sensibles o más condicionantes de esas diferencias, qué variables no resultan críticas, qué importancia tienen las características básicas de las empresas para influir sobre el salario percibido por sus trabajadores y trabajadoras, etc.
- **Extender el análisis** de las diferencias salariales entre mujeres y hombres **a las diferentes Comunidades Autónomas**.
- **Comparar la situación**, en cuanto a la diferencia salarial por razón de sexo, **en 1995 y 2002** en todos los aspectos:
 - Cambios más significativos en las características personales y laborales de hombres y mujeres entre ambos años.

- Cambios en la diferencia salarial absoluta y relativa en España y en las Comunidades Autónomas, esto es, qué variación ha experimentado la proporción de salario masculino que cobran las mujeres en un año y en otro, y cuáles parecen ser los motivos.
- Variación de la posición relativa de España y las Comunidades Autónomas en relación a la diferencia salarial por sexo. En este sentido, también ha sido posible el análisis de los cambios de posición que ocupaban las diferentes Comunidades en el ranking de diferencia salarial por sexo en cada uno de los años analizados.

En este último punto, para realizar las comparaciones entre 1995 y 2002, **se han eliminado del año 2002 las actividades M-0 de la CNAE-93** (educación, actividades sanitarias y veterinarias, servicios sociales, otras actividades sociales y de servicios prestados a la comunidad y servicios personales), de modo que los datos fuesen totalmente homogéneos.

De esta manera, a lo largo del estudio se han barajado en todo momento 3 escenarios:

- **Escenario 1:** Datos de 2002 correspondientes a todas las actividades económicas que comprende la EES de 2002.
- **Escenario 2:** Datos de 1995 correspondientes a todas las actividades económicas que comprende la EES de 1995.
- **Escenario 3:** Datos de 2002 correspondientes a las actividades económicas que comprende la EES de 1995, de modo que sean comparables los resultados obtenidos a partir de los datos de ambas Encuestas.

Así, en el análisis de la evolución temporal de las variables y fenómenos de interés (salario por hora, diferencias salariales, discriminación salarial) se han utilizado los escenarios 2 y 3, que recogen exactamente las mismas actividades económicas (C-K de la CNAE-93) y están calculados con la misma metodología (método de cálculo del salario por hora descrito en el epígrafe anterior).

9.
*Estimación y
análisis de la
discriminación
salarial por
razón de sexo*

La parte más innovadora del estudio, desde el punto de vista metodológico, está contenida en este apartado.

Gran parte de las investigaciones previas realizadas se han basado en la estimación de ecuaciones de salarios diferentes para hombres y mujeres, bajo la hipótesis de que las características personales, laborales y de empresa de las personas no se retribuyen de la misma forma en los dos sexos. Sin embargo, en este estudio dicha hipótesis se considera un condicionante a priori del análisis impuesto ad hoc, de modo que la hipótesis es que, en una misma ecuación de salarios para hombres y mujeres, **el sexo debe considerarse una variable más explicativa del salario** que, una vez estimada la ecuación de salarios correspondiente, dependiendo de que sea o no estadísticamente significativa, implicará la existencia o no de discriminación salarial por razón de sexo.

Aunque lo que realmente aporta un valor añadido a la literatura existente, desde el punto de vista metodológico, es **la estimación de la discriminación salarial media de las mujeres en el puesto de trabajo**, por una parte, **por razón de sexo** entendida como característica meramente biológica (discriminación salarial directa), y, por otra parte, **por factores asociados implícitamente al sexo** que hacen que las mismas características personales/laborales/de empresa diferente retribución entre mujeres y hombres (discriminación salarial indirecta).

La metodología utilizada se basa en la construcción de **modelos econométricos empíricos**, es decir, basados en la información aportada por los propios datos utilizados para su estimación, de modo que su especificación inicial no está predeterminada, más allá del supuesto general de que son **modelos lineales**.

En el **Anexo II** se concreta de forma exhaustiva esta metodología, concretando las variables utilizadas en los modelos, y las características técnicas y las estimaciones obtenidas de los dos tipos de modelos estimados.

9.1. Objetivos

Los objetivos de esta fase se resumen en los siguientes puntos:

- Identificar **qué características personales, laborales y de empresa de las/os trabajadoras** inciden en la determinación de los salarios.

- Estimar **cómo incide** (con qué signo y en qué cuantía) cada una de ellas.
- Detectar las **características de las/os trabajadoras mejor y peor remuneradas**.
- Determinar si el sexo de la persona empleada condiciona el salario y en qué medida, esto es, estimar el **efecto del sexo sobre el salario** percibido.
- Estimar qué parte de la diferencia salarial es discriminatoria por razón de sexo. Es decir, si como es de esperar, el sexo incide en los niveles salariales de las/os trabajadoras, cuantificar **la discriminación salarial media que soportan las mujeres** (discriminación salarial directa).
- Y, finalmente, concretar **qué características personales, laborales y de empresa generan discriminación salarial** de las mujeres (discriminación salarial indirecta).

9.2. Metodología y resultados

Para abordar los objetivos señalados, la metodología aplicada se basa en la **especificación, estimación e interpretación de modelos econométricos lineales**.

Estos modelos permiten explicar:

1. Cómo incide cada variable (característica personal, laboral y de empresa) de la persona empleada en el salario y, en concreto,
2. cómo afecta el sexo al salario percibido, esto es, cuál es la discriminación salarial de las mujeres, ya sea en media, ya sea matizada para las diferentes características de los individuos.

Este análisis econométrico se lleva a cabo en **dos fases**:

- La primera se centra en **la estimación del efecto de las diferentes variables en el salario**, y en especial del **efecto del sexo**. Con ello, se trata de corroborar si realmente el sexo de la persona empleada condiciona el sala-

rio que percibe, o lo que es lo mismo, **estimar la discriminación salarial media de las mujeres en el mercado de trabajo** (discriminación salarial directa) (**Modelo 1**).

- Y la segunda se ocupa de **profundizar en la discriminación salarial asociada al sexo**, estudiándose las interacciones entre el sexo y el resto de características personales, laborales y/o de empresa de las y los trabajadores. De esta manera, se trata de matizar (al alza o a la baja) la estimación de la discriminación salarial media de las mujeres (obtenida con el modelo anterior), determinando **qué características personales, laborales o de empresa inciden más/menos en la menor retribución salarial** de las mujeres (discriminación salarial indirecta) (**Modelo 2**).

En el **Anexo II**, se recoge cumplida información sobre los tipos de variables utilizadas en el análisis, la especificación, interpretación y uso de los **Modelos 1 y 2**, y el tratamiento de la Comunidad Autónoma en los modelos especificados. Todo ello puede considerarse de referencia fundamental a la hora de entender qué estimaciones de la discriminación salarial se obtienen en el presente estudio.

9.2.1. Variables de los modelos

Variable dependiente y variables explicativas:

La **variable dependiente o a explicar** es el *Salario por hora*, aproximado por la variable **ganancia por hora** (para más información acerca de cómo se construye de forma homogénea para las dos EES, ver el apartado 8.2.4). Se elige esta variable, entre los tres tipos de ganancia que ofrecen las EES, porque el número de horas trabajadas es una variable claramente condicionante del salario percibido.

Respecto a las **variables independientes o explicativas**, a la hora de especificar un modelo inicial con el que empezar el análisis, se han tenido en cuenta todas las variables personales disponibles y también todas las variables relativas al ámbito laboral y empresarial, pues su incidencia en la determinación del salario está plenamente demostrada, de acuerdo, bien con las investigaciones existentes sobre el tema, o bien

con los resultados de la Fase 2 (Análisis de la diferencia salarial entre hombres y mujeres).

Tipos de variables:

De acuerdo con lo anterior, se pueden distinguir dos tipos de variables en el modelo especificado (para más información, ver el Anexo II):

- **Variables continuas:** Son aquéllas que toman un valor numérico para cada uno de los individuos de la muestra. Por ejemplo, la variable *Salario por hora*.
- **Variables discretas:** Son variables también observables directamente para cada uno de los individuos de la muestra, pero que no se corresponden con un valor numérico, sino con diferentes categorías a las que pueden pertenecer los individuos. Por ejemplo, el *Tipo de contrato* de una persona puede ser “indefinido, temporal”, el Sexo se categoriza en “hombre, mujer”, etc.

Para introducir estas variables en el modelo, se definen tantas variables como categorías existen, cada una de las cuales es binaria, pudiendo tomar los valores 0 ó 1.

Ejemplo:

– Variable *Sexo*: Dos variables binarias que toman valores:

SH = 1 si la persona empleada es hombre

SM = 1 si la persona empleada es mujer

y 0 en otro caso.

En el presente estudio, se opta por incorporar en los modelos especificados todas las variables explicativas de forma categórica, independientemente de su naturaleza continua o discreta.

9.2.2. Modelo 1

Para explicar el **Modelo 1**, así como su interpretación, por simplicidad y sin pérdida de generalidad, consideremos que el *Salario por hora* viene explicado por el *Sexo* (variable personal), el *Tipo de contrato* de los individuos (variable laboral)

y el *Estrato de trabajadores* de la empresa (variable de empresa) (para más información sobre la especificación, estimación, interpretación y uso de este modelo, ver el Anexo II).

Especificación del modelo:

El **Modelo 1** estimable queda de la siguiente manera:

$$\ln w_i = \beta_0 + \beta_1 SM_i + \beta_2 CT_i + \beta_3 EM_i + \beta_4 EG_i + \mu_i$$

$i = 1, 2, \dots, n$ (número de individuos de la muestra)

w = *Salario por hora* (ganancia por hora)

SM = Sexo femenino

CT = Contrato temporal

EM y EG = Estrato de trabajadores o Tamaño empresarial mediano y grande

μ = Término de error

Resultados:

Con este modelo se puede estimar:

- El efecto sobre el *Salario por hora* de cada una de las características personales, laborales y de empresa de las personas trabajadoras, con independencia del resto de las variables explicativas, considerando la variable Sexo como una variable explicativa más del mismo.
- El efecto sobre el *Salario por hora* de las variables omitidas del modelo, es decir, aquellas que no han sido incluidas:
- El *Salario por hora* de hombres y mujeres con cualquier combinación de características personales, laborales y de empresa.
- La diferencia salarial entre mujeres y hombres, y la parte de ésta por razón de sexo (discriminación salarial por sexo o discriminación salarial directa), con independencia del resto de variables explicativas del salario:
 - La diferencia salarial entre mujeres y hombres con diferente dotación de características.
 - La diferencia salarial entre mujeres y hombres con igual dotación de características = discriminación sa-

larial por razón de sexo (cualquiera que sea el perfil o dotación de características elegido para hombres y mujeres idénticos).

Por lo tanto, con este tipo de modelos se logra:

- Identificar las características personales, laborales y de empresa de las personas empleadas **que influyen en la determinación de los salarios** que perciben.
- Establecer en **qué sentido y en que cuantía actúa** cada una de ellas.
- Comprobar **que el sexo incide en los salarios**, es decir, **verificar que realmente existe discriminación salarial por razón de sexo**.
- Estimar **la discriminación salarial media que soportan las mujeres en el mercado de trabajo o discriminación directa**.

9.2.3. Modelo 2

De igual modo, para explicar el **Modelo 2**, consideremos su especificación, estimación e interpretación bajo los mismos criterios señalados que para el Modelo 1 (para más información, ver el Anexo II).

Especificación del modelo:

Una vez estimado el modelo anterior y verificada la existencia de discriminación salarial por razón de sexo, se procede a determinar qué parte de la discriminación salarial que soportan las mujeres viene explicada por cada variable personal, laboral y empresarial.

Dicho de otra manera, se estima la discriminación salarial por motivo de sexo, pero desagregada en función de las características personales, laborales y empresariales que la provocan, llegando a determinar **cómo repercute cada característica de la persona empleada sobre el nivel de discriminación salarial que soportan las trabajadoras**. Se trata de ver qué características debilitan o intensifican la brecha salarial entre hombres y mujeres que no está justificada por su diferente dotación de características.

Para ello, y siguiendo con el contexto del ejemplo comenzado más arriba, se plantea una ecuación del siguiente tipo:

$$\ln w_i = \beta_0 + \beta_1 SM_i + \beta_2 CT_i + \beta_3 EM_i + \beta_4 EG_i + \beta_5 (SM_i CT_i) + \beta_6 (SM_i EM_i) + \beta_7 (SM_i EG_i) + \mu_i$$

donde se incorporan los denominados *efectos cruzados* de la variable *Sexo* con el resto de las características personales, laborales y de empresa de los individuos contenidas en el modelo (en este caso, el *Tipo de contrato* y el *Estrato de trabajadores* en la empresa).

Efectos sobre el Salario por hora:

Así como con el **Modelo 1** se obtiene el efecto “total” de cada variable explicativa sobre el *Salario por hora*, independientemente del resto de las variables explicativas, con el **Modelo 2** se logra estimar el efecto “total” de cada característica sobre el *Salario por hora*, excepto en el caso del *Sexo*.

En cuanto a esta última variable, y dado que se cruza con el resto de variables del modelo, la estimación que se obtiene cuantifica el efecto del *Sexo* sobre el *Salario por hora* debido al hecho de que el individuo en cuestión tenga un sexo u otro, pero matizado (aumentado o disminuido) por la interacción de la variable *Sexo* con cada una del resto de características utilizadas como variables explicativas.

Resultados:

Con el **Modelo 2** se puede estimar:

- El efecto sobre el *Salario por hora* de cada una de las características personales (excepto de la variable *Sexo*), laborales y de empresa de las personas ocupadas, independientemente del resto de variables explicativas.
- El efecto sobre el *Salario por hora* del *Sexo*, matizado por el *Tipo de contrato* de la persona y por el *Estrato de trabajadores* de la empresa (y por cualquier otra característica personal, laboral y de empresa que se incluyera en el modelo).

- El efecto sobre el *Salario por hora* de las variables omitidas del modelo, es decir, aquellas que no han sido incluidas.
- El *Salario por hora* de hombres y mujeres con cualquier combinación de características personales, laborales y de empresa.
- La diferencia salarial entre mujeres y hombres.
- La discriminación salarial entre mujeres y hombres desagregada por características.

De acuerdo con este planteamiento, extendiendo el conjunto de variables explicativas más allá de las consideradas en este modelo ilustrativo, con el **Modelo 2** es posible:

- Precisar qué características personales, laborales o de empresa del/a trabajador/a son **mejor/peor remuneradas en función del sexo** de la persona empleada.
- Conocer exactamente **el origen de la discriminación salarial de las mujeres**, esto es, los factores que generan tal discriminación. Puede estimarse, por tanto, cómo influyen la edad, la antigüedad, el tipo de contrato, y el resto de variables explicativas, en la discriminación salarial.
- Estimar **la discriminación salarial generada por factores que, asociados al sexo de la persona trabajadora, aumentan o disminuyen el efecto directo del sexo sobre el salario** o lo que podemos considerar **discriminación salarial indirecta**.

Para que el estudio tenga una aplicación útil y práctica, que permita conocer en profundidad la discriminación salarial de las mujeres, en esta última fase se aborda **la cuantificación** de este fenómeno según el perfil de las y los trabajadores. Así, se mide el porcentaje de discriminación salarial que soportan determinados grupos de trabajadores/as definidos por sus características personales, laborales y de empresa (para más información sobre el diseño y medición de los indicadores de discriminación salarial, ver el Anexo III).

La elección de los perfiles para calcular los indicadores de discriminación salarial se ha realizado bajo diversos criterios: que los

10. *Cuantificación de la discriminación por sexo según el perfil de trabajadores y trabajadoras*

indicadores correspondientes sean calculables periódicamente y extrapolables a la población (o universo, es decir, más allá de la muestra), y que representen los principales grupos/perfiles de trabajadoras y trabajadores en el mercado de trabajo (se ha tomado como referencia los principales perfiles de la EPA).

Los indicadores estimados se obtienen directamente del **Modelo 2** presentado en el apartado anterior. A partir de los coeficientes estimados de este modelo se cuantifica qué porcentaje de discriminación salarial sufre una mujer con una determinada dotación de características con respecto a un hombre con esa misma dotación de características. Por tanto, se pueden **calcular indicadores de discriminación salarial para cualquier submuestra de trabajadores/as con la misma dotación de características definida a partir de las variables incluidas en el modelo.**

Así, el cálculo de un indicador de discriminación salarial se realiza aplicando la siguiente expresión:

$$\text{Discriminación salarial (\%)} = \ln \hat{w}_{H/\text{dotación de características}} - \ln \hat{w}_{M/\text{dotación de características}}$$

Donde previamente es preciso definir **la misma dotación de características para mujeres y hombres.** Una vez conocida ésta, se calculan sus correspondientes salarios a partir del **Modelo 2**, siendo la diferencia entre ellos **el indicador de discriminación salarial correspondiente a ese perfil de trabajadores y trabajadoras.**

Por último es importante señalar que, tal como antes se ha indicado, el **Modelo 2**, a partir del cual se cuantifican los indicadores de discriminación salarial por perfiles, admite la inclusión de cualesquiera variables explicativas disponibles. De este modo, este modelo sirve de referencia **para el diseño y cuantificación del indicador de discriminación salarial de cualquier perfil de trabajadoras y trabajadores del mercado de trabajo.**

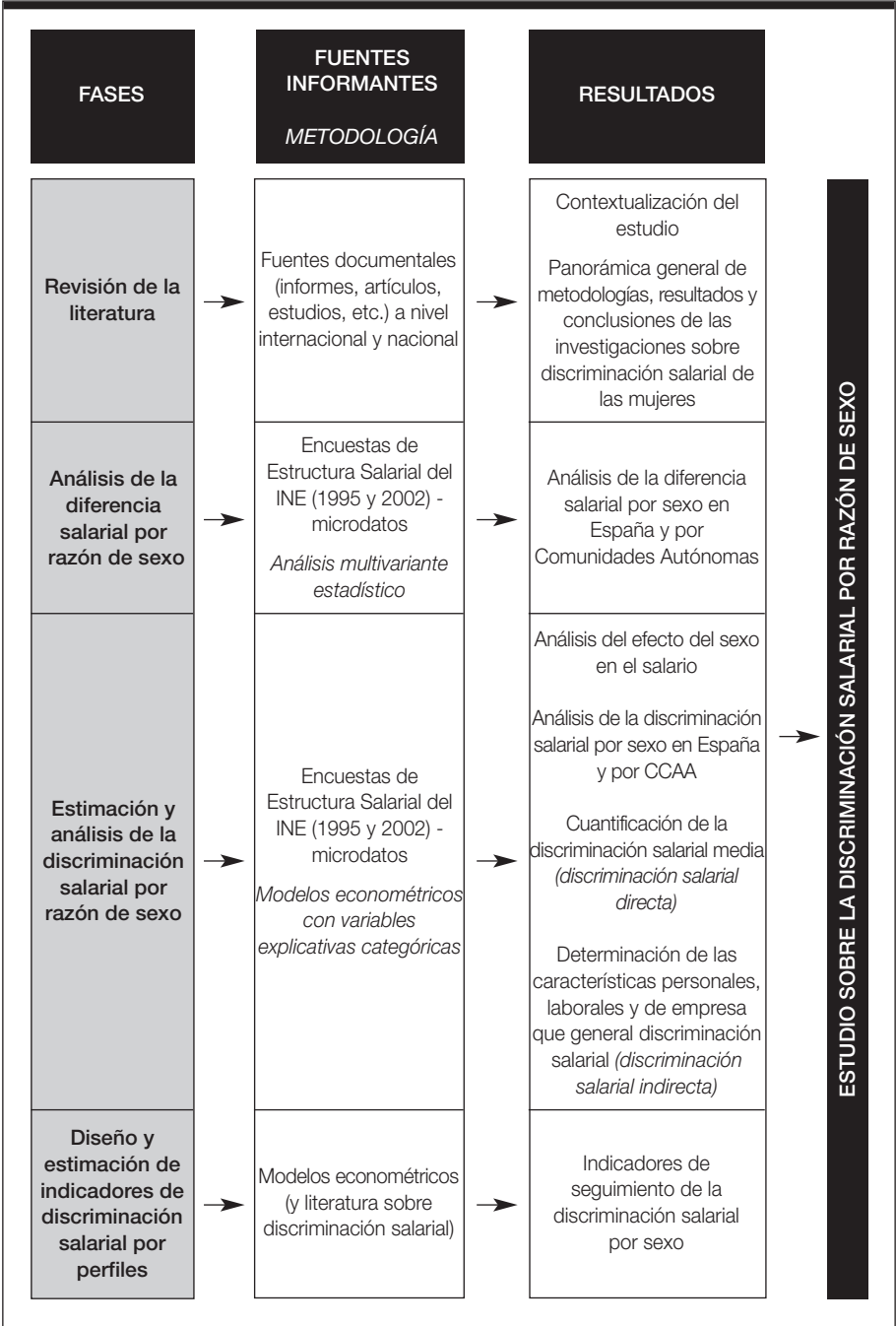
11. Metodología global

La literatura sobre discriminación salarial que, como ya hemos visto en el capítulo anterior, es extensa tanto cronológicamente como en relación al número de trabajos y estudios realizados, supone la meta de salida básica y obligada de este estudio. Pero es a partir de la misma cuando sobresale y

se hace visible el valor añadido que este estudio aporta, que se concentra en un planteamiento metodológico secuencial, con el que se aborda de forma integral la brecha salarial, distinguiendo su aspecto objetivo, la diferencia salarial por razones ligadas a las características personales, laborales y de empresa de las mujeres y los hombres trabajadores, de su aspecto subjetivo, la discriminación salarial por razón de sexo.

En este contexto, los análisis y la estimación de la diferencia y de la discriminación salarial por razón de sexo, así como el diseño de indicadores de seguimiento de este último fenómeno, constituyen el núcleo y la novedad de este estudio. Estas fases se abordan de forma secuencial, ligadas unas a otras, sin posibilidad de disgregarse y reproducirse de forma aislada, por tanto, formado parte de un enfoque metodológico integral y global.

En el cuadro siguiente, se resume la metodología, destacando las interrelaciones entre las diferentes fases del estudio.



*Análisis de la
diferencia salarial
entre hombres y
mujeres*

.....

IV

.....

En este capítulo, se recogen, en primer lugar, los principales resultados de la explotación de la Encuesta de Estructura Salarial del Instituto Nacional de Estadística (INE) para 2002. El capítulo pretende ofrecer una visión general de la diferencia salarial por razón de sexo en España y detectar las características personales, laborales y de empresa de la persona empleada que podrían influir sobre ella.

Por tanto, se analiza:

- La ocupación femenina en el mercado de trabajo.
- Las características personales, laborales y de empresa de trabajadores y trabajadoras. Este análisis nos permite determinar qué características diferencian a mujeres y hombres en el mercado laboral, encontrándose discrepancias en algunas, pero ilustrando particularmente un fenómeno todavía latente en el mercado de trabajo, como es la segregación laboral, esto es, la concentración de mano de obra femenina o masculina en determinadas ocupaciones (segregación vertical) o en determinadas actividades productivas (segregación horizontal).
- El salario medio por hora que perciben hombres y mujeres en función de sus características.
- La diferencia salarial entre mujeres y hombres, global y desagregada en características.

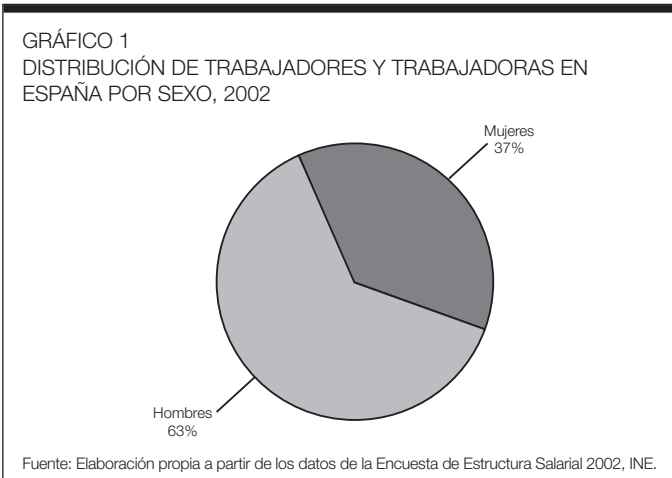
Asimismo, se estudia la evolución de estos aspectos entre 1995 y 2002. Se presentan los cambios más significativos en el perfil de trabajadoras y trabajadores, el aumento de la ocupación femenina, el comportamiento de la ganancia por hora en hombres y mujeres, y la evolución de la desigualdad salarial por razón de sexo.

Es muy importante tener en cuenta, para interpretar adecuadamente el análisis recogido en este capítulo, que todos los resultados derivan de las Encuestas de Estructura Salarial, cuya representatividad de las y los trabajadores del mercado de trabajo español, en los años correspondientes a la elaboración de las Encuestas, es parcial (recuérdese que la muestra sólo incluye personas asalariadas de empresas de 10 o más trabajadores, y que no tiene una cobertura sectorial completa; para más información sobre las limitaciones de las Encuestas, ver el Anexo I).

12.1. Análisis de la situación española

12.1.1. Ocupación femenina

Según la EES, en 2002 trabajaban en España en las ramas de actividad que recoge la Encuesta 6,9 millones de personas, 4,3 millones de hombres y 2,6 millones de mujeres. Esto es, las mujeres suponían el 37% del total de personas ocupadas en el mercado de trabajo español (ver Gráfico 1)³.



12.1.2. Características personales, laborales y de empresa

La Tabla 1, la Tabla 2 y la Tabla 3 recogen, respectivamente, las características personales (edad, nivel de estudios y nacionalidad) y laborales (antigüedad en la empresa, ocupación, tipo de jornada, tipo de contrato y responsabilidad en organización y/o supervisión de trabajadores/as) de las personas empleadas en

³ Según la EPA, encuesta de referencia universal del mercado de trabajo español, en 2002 había 16,3 millones de personas ocupadas, de las cuales, 10,1 millones eran hombres y los restantes 6,1 millones mujeres. A pesar de las diferencias importantes entre estas cifras y las que arroja de personas trabajadoras la EES de 2002, el porcentaje de hombres y mujeres sobre el total es muy semejante, el 37,6% en el caso de las mujeres. Esto apunta a considerar que la distribución muestral de mujeres y hombres trabajadores de la EES es representativa de la realidad.

12.

Diferencia salarial por razón de sexo en 2002

España en 2002, así como las propias de la empresa en que trabajan (tamaño empresarial, tipo de mercado de destino de la producción, tipo de propiedad y rama de actividad). A partir de la información que proporcionan las tablas, pueden extraerse los perfiles de las y los trabajadores españoles en función de dichas variables, y analizarse las diferencias existentes por sexo.

Características personales:

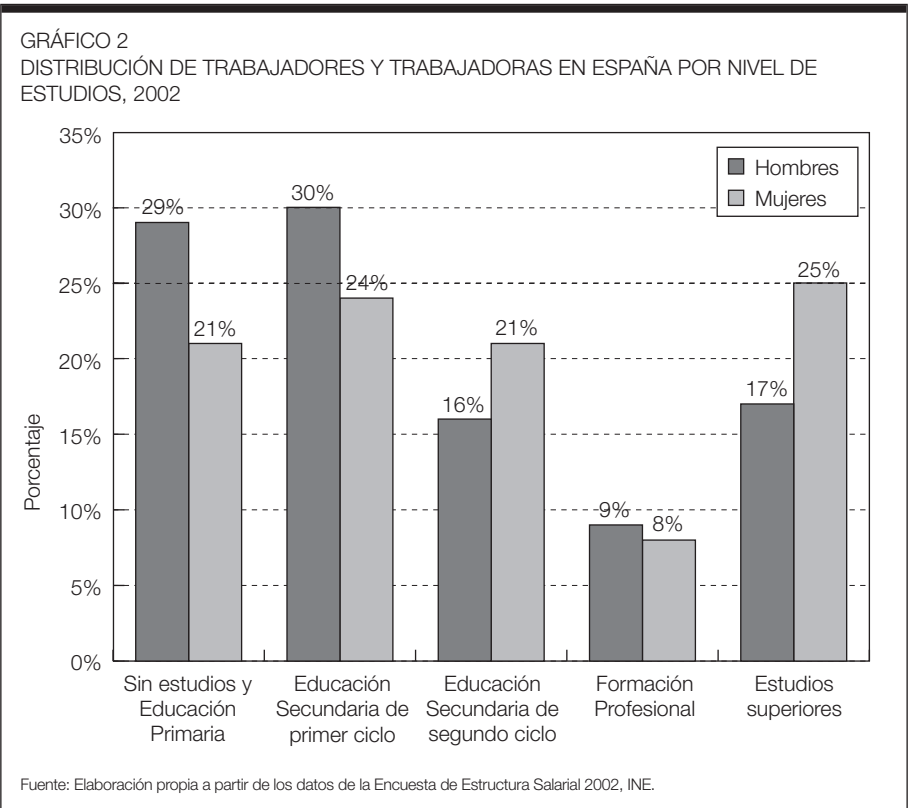
Atendiendo al **plano personal**, las principales diferencias entre trabajadoras y trabajadores proceden de su **distinto nivel de formación**, ya que los perfiles masculino y femenino por edad y nacionalidad no difieren en demasía (ver Tabla 1). La mayoría de las personas ocupadas tienen nacionalidad española, independientemente de su sexo (el 96% de los hombres y el 97% de las mujeres), y entre ellas predominan las y los trabajadores cuya edad oscila entre los 30 y 39 años, intervalo en que se encuentran el 31% de los hombres y el 32% de las mujeres.

TABLA 1
CARACTERÍSTICAS PERSONALES DE TRABAJADORES Y TRABAJADORAS EN ESPAÑA, 2002

	TOTAL		Hombres		Mujeres	
	Número	%	Número	%	Número	%
EDAD						
Total de trabajadores/as	6.869.938	100%	4.314.373	100%	2.555.565	100%
De 16 a 24 años	717.852	10%	426.353	10%	291.499	11%
De 25 a 29 años	1.192.829	17%	679.497	16%	513.333	20%
De 30 a 39 años	2.171.693	32%	1.344.860	31%	826.832	32%
De 40 a 49 años	1.619.514	24%	1.023.226	24%	596.288	23%
De 50 o más años	1.168.049	17%	840.437	19%	327.613	13%
TITULACIÓN						
Total de trabajadores/as	6.869.938	100%	4.314.373	100%	2.555.565	100%
Sin estudios y Educación Primaria	1.777.610	26%	1.245.929	29%	531.681	21%
Educación Secundaria de primer ciclo	1.905.310	28%	1.281.569	30%	623.742	24%
Educación Secundaria de segundo ciclo	1.212.040	18%	670.015	16%	542.025	21%
Formación Profesional	594.761	9%	386.982	9%	207.779	8%
Estudios superiores	1.380.217	20%	729.878	17%	650.339	25%
NACIONALIDAD						
Total de trabajadores/as	6.869.938	100%	4.314.373	100%	2.555.565	100%
Española	6.640.243	97%	4.153.464	96%	2.486.779	97%
Extranjera	229.695	3%	160.909	4%	68.786	3%

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la Encuesta de Estructura Salarial 2002, INE.

Sin embargo, las mujeres alcanzan un **nivel de formación** más alto que los hombres (ver Gráfico 2). El 25% de las trabajadoras tiene estudios superiores, frente al 17% de los trabajadores, y las personas sin estudios o con estudios primarios suponen el 21% de las mujeres y el 29% de los hombres.



Características laborales:

Trabajadores y trabajadoras acrecientan, sin embargo, sus diferencias en las variables de índole laboral. Las mujeres tienen **menos antigüedad** en la empresa que los hombres y **desempeñan ocupaciones de menor cualificación** que las masculinas (ver Tabla 2).

Respecto a la **antigüedad**, el grupo más numeroso entre las trabajadoras (25%) no alcanza un año de antigüedad en su actual empresa mientras que, entre los hombres, son mayo-

ría (29%) los que superan los 10 años trabajando con su actual empleador/a (ver Gráfico 3).

En cuanto a las **ocupaciones** de hombres y mujeres, ellos trabajan como artesanos o trabajadores cualificados en la industria manufacturera, la construcción o la minería (24%), como montadores y operadores de instalaciones y maquinaria (19%) o como técnicos y profesionales de apoyo (15%). Mientras, ellas son trabajadoras de los servicios de restauración, personales, protección o vendedoras de comercios (21%), empleadas de tipo administrativo (20%), trabajadoras no cualificadas (18%) o técnicos y profesionales de apoyo (16%) (ver Tabla 2).

Además, como ilustración de la **segregación laboral vertical o por ocupaciones**, se observa (ver Gráfico 4):

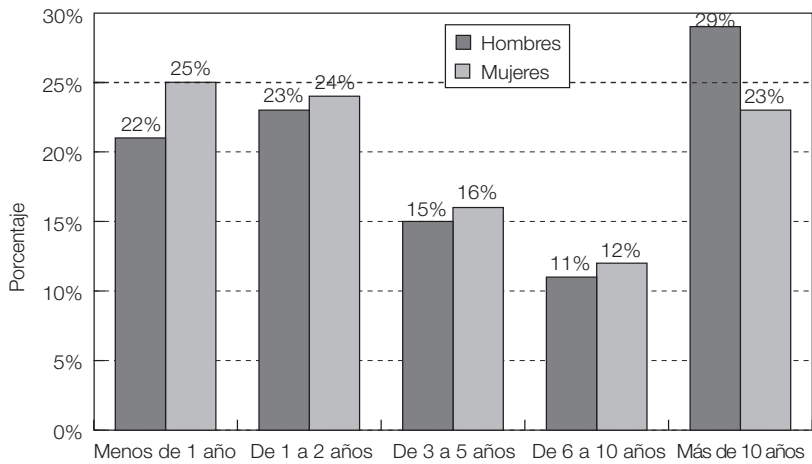
- Las **ocupaciones más feminizadas** aluden a tareas de tipo administrativas, de hostelería y comercio:
 - Empleados de tipo administrativo (59% frente 41% de hombres).
 - Trabajadores de servicios de restauración, personales, protección y vendedores de los comercios (58% frente 42%).
- Las **ocupaciones con presencia femenina y masculina más equilibrada** son las ocupaciones técnicas y no cualificadas:
 - Técnicos y profesionales, científicos e intelectuales (47% frente a 53% de hombres).
 - Trabajadores no cualificados (49% frente 51%).
- Mientras que **los hombres tienen mayor peso** en las ocupaciones siguientes:
 - Dirección de empresas y Administraciones Públicas (18% frente 82% de hombres).
 - Trabajadores cualificados en agricultura y pesca (8% frente a 92%).
 - Artesanos y trabajadores cualificados de industrias manufactureras, construcción y minería (6% frente 94%).
 - Operadores de instalaciones y maquinaria y montadores (17% frente 83%).

TABLA 2
CARACTERÍSTICAS LABORALES DE TRABAJADORES Y TRABAJADORAS EN ESPAÑA, 2002

	TOTAL		Hombres		Mujeres	
	Número	%	Número	%	Número	%
ANTIGÜEDAD						
Total de trabajadores/as	6.869.938	100%	4.314.373	100%	2.555.565	100%
Menos de 1 año	1.587.779	23%	955.528	22%	632.251	25%
De 1 a 2 años	1.594.389	23%	974.118	23%	620.271	24%
De 3 a 5 años	1.068.584	16%	655.601	15%	412.983	16%
De 6 a 10 años	790.088	12%	481.217	11%	308.871	12%
Más de 10 años	1.829.098	27%	1.247.909	29%	581.189	23%
OCUPACIÓN						
Total de trabajadores/as	6.869.938	100%	4.314.373	100%	2.555.565	100%
Dirección de empresas y AAPP	140.091	2%	114.908	3%	25.184	1%
Técnicos y profesionales científicos e intelectuales	810.656	12%	428.898	10%	381.758	15%
Técnicos y profesionales de apoyo	1.046.485	15%	644.949	15%	401.536	16%
Empleados de tipo administrativo	853.143	12%	353.203	8%	499.940	20%
Trabajadores de servicios de restauración, personales, protección y vendedores de comercios	929.161 14%		392.350 9%		536.810 21%	
Trabajadores cualificados en agricultura y pesca	10.777	0%	9.922	0%	855	0%
Artesanos y trabajadores cualificados de ind. manufactureras, construcción y minería	1.114.937	16%	1.046.585	24%	68.35	1 3%
Operadores de instalaciones y maquinaria, y montadores	1.011.969	15%	838.300	19%	173.670	7%
Trabajadores no cualificados	952.718	14%	485.257	11%	467.460	18%
TIPO DE JORNADA						
Total de trabajadores/as	6.869.938	100%	4.314.373	100%	2.555.565	100%
Tiempo completo	6.105.353	89%	4.114.464	95%	1.990.889	78%
Tiempo parcial	764.585	11%	199.909	5%	564.675	22%
TIPO DE CONTRATO						
Total de trabajadores/as	6.869.938	100%	4.314.373	100%	2.555.565	100%
De duración indefinida	5.039.467	73%	3.154.345	73%	1.885.122	74%
De duración determinada	1.830.470	27%	1.160.028	27%	670.443	26%
RESPONSABILIDAD EN ORGANIZACIÓN Y/O SUPERVISIÓN DE TRABAJADORES/AS						
Total de trabajadores/as	6.869.938	100%	4.314.373	100%	2.555.565	100%
S	1.723.380	25%	1.224.904	28%	498.476	20%
No	5.146.558	75%	3.089.469	72%	2.057.088	80%

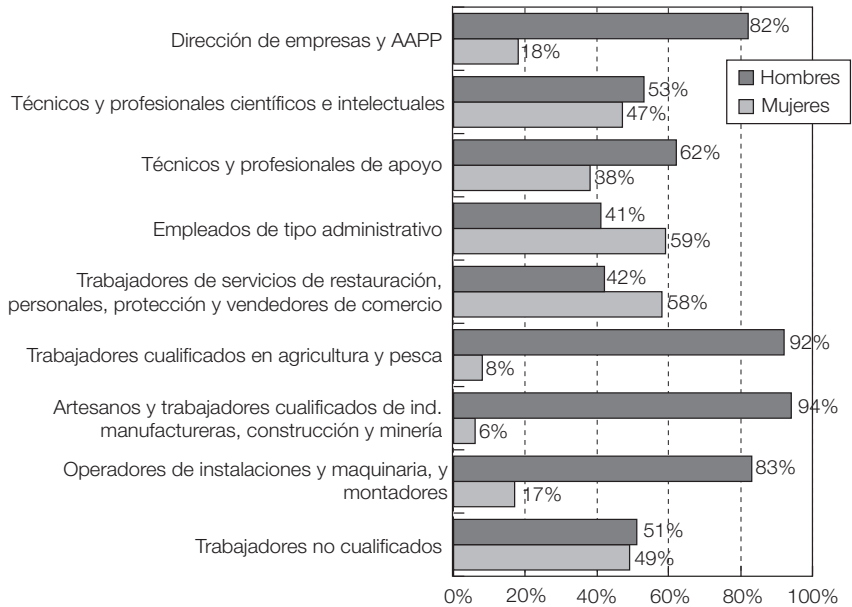
Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la Encuesta de Estructura Salarial 2002, INE.

GRÁFICO 3
DISTRIBUCIÓN DE TRABAJADORES Y TRABAJADORAS EN ESPAÑA POR ANTIGÜEDAD EN LA EMPRESA, 2002



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la Encuesta de Estructura Salarial 2002, INE.

GRÁFICO 4
DISTRIBUCIÓN DE TRABAJADORES Y TRABAJADORAS EN ESPAÑA POR OCUPACIÓN (SEGREGACIÓN LABORAL VERTICAL O POR OCUPACIONES), 2002



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la Encuesta de Estructura Salarial 2002, INE.

En lo que respecta al **tipo de jornada**, al **tipo de contrato** y a la **asunción de responsabilidades en organización y/o supervisión de personas**, si bien existen diferencias entre hombres y mujeres, en ambos sexos predomina la jornada completa (en el 95% de los hombres y en el 78% de las mujeres), el contrato indefinido (en el 73% de ellos y en el 74% de ellas) y la carencia de responsabilidades de organización y/o supervisión de otras personas (en el 72% de los trabajadores y en el 80% de las trabajadoras).

Finalmente, las **variables relativas a la empresa** no difieren significativamente entre hombres y mujeres, excepto en lo que respecta a las ramas de actividad donde unas y otros están empleados (ver Tabla 3).

TABLA 3 CARACTERÍSTICAS DE LA EMPRESA DE TRABAJADORES Y TRABAJADORAS EN ESPAÑA, 2002						
	TOTAL		Hombres		Mujeres	
	Número	%	Número	%	Número	%
ESTRATO DE TRABAJADORES/AS						
Total de trabajadores/as	6.869.938	100%	4.314.373	100%	2.555.565	100%
De 10 a 19 trabajadores	1.196.477	17%	806.197	19%	390.280	15%
De 20 a 49 trabajadores	1.560.313	23%	1.057.196	25%	503.117	20%
De 50 y más trabajadores	4.113.147	60%	2.450.980	57%	1.662.168	65%
PROPIEDAD						
Total de trabajadores/as	6.869.938	100%	4.314.373	100%	2.555.565	100%
Pública o mayoritariamente pública	627.081	9%	285.308	7%	341.773	13%
Privada u otra	6.242.857	91%	4.029.065	93%	2.213.791	87%
MERCADO DE DESTINO DE LA PRODUCCIÓN						
Total de trabajadores/as	6.869.938	100%	4.314.373	100%	2.555.565	100%
Local o regional	3.261.637	47%	1.965.249	46%	1.296.388	51%
Nacional	2.786.267	41%	1.771.614	41%	1.014.654	40%
Internacional	822.034	12%	577.511	13%	244.523	10%
ACTIVIDAD ECONÓMICA						
Total de trabajadores/as	6.869.938	100%	4.314.373	100%	2.555.565	100%
Ind. alimentación, bebidas y tabaco	235.200	3%	152.885	4%	82.315	3%
Ind. textil, confección, cuero y calzado	163.290	2%	71.380	2%	91.909	4%
Ind. papel, artes gráficas, edición y reproducción, química, y material y equipo eléctrico, electrónico y óptico	347.179	5%	247.390	6%	99.788	4%
Resto de ramas industriales	952.807	14%	814.194	19%	138.612	5%
Construcción	861.917	13%	804.253	19%	57.664	2%

TABLA 3 (continuación)
CARACTERÍSTICAS DE LA EMPRESA DE TRABAJADORES Y TRABAJADORAS EN ESPAÑA, 2002

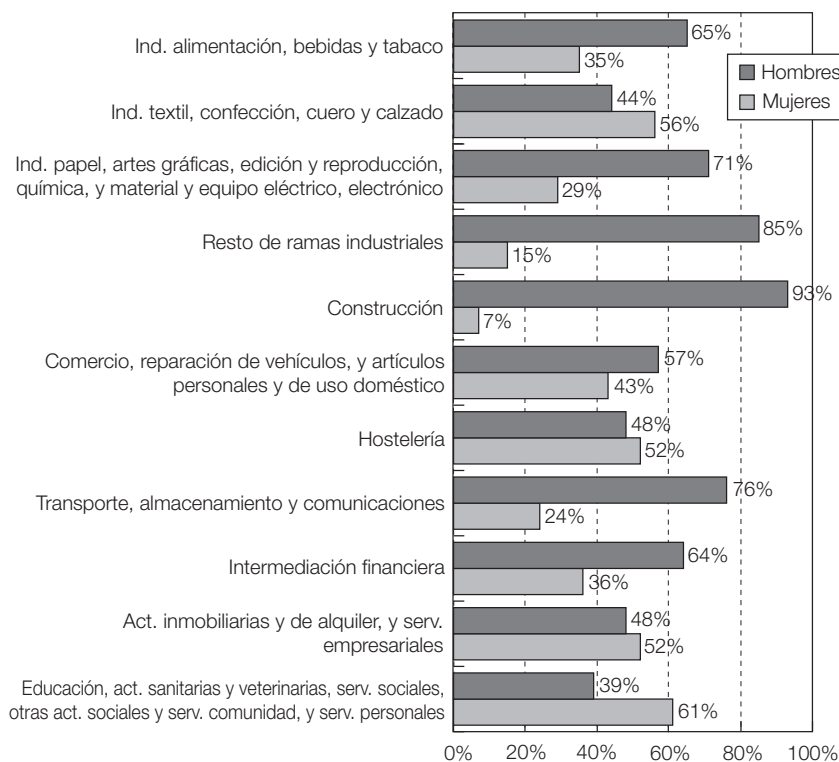
	TOTAL		Hombres		Mujeres	
	Número	%	Número	%	Número	%
Comercio, reparación de vehículos, y artículos personales y de uso doméstico	1.157.331	17%	655.834	15%	501.496	20%
Hostelería	361.090	5%	174.140	4%	186.950	7%
Transporte, almacenamiento y comunicaciones	409.562	6%	310.234	7%	99.328	4%
Intermediación financiera	285.939	4%	182.344	4%	103.595	4%
Act. inmobiliarias y de alquiler, y serv.empresariales	962.481	14%	460.242	11%	502.239	20%
Educación, act.sanitarias y veterinarias, serv.sociales, otras act.sociales y serv.comunidad, y serv.personales	1.133.143	16%	441.476	10%	691.667	27%

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la Encuesta de Estructura Salarial 2002, INE.

Hombres y mujeres trabajan en empresas de 50 o más trabajadores/as (el 57% de ellos y el 65% de ellas), privadas (el 93% de ellos y el 87% de ellas), que operan a nivel local o regional (el 46% de ellos y el 51% de ellas), pero en diferentes **ramas de actividad**. La mayor parte de las mujeres trabajan en el sector servicios (el 27% en educación, actividades sanitarias y veterinarias, servicios sociales y personales, el 20% en actividades inmobiliarias y de alquiler y servicios empresariales y el 20% en comercio y reparación de vehículos), mientras que la mayoría de los hombres desempeña su actividad en sectores industriales o en la construcción (el 30% en la industria y el 19% en la construcción).

Al igual que ocurría en términos de ocupación, hay ramas de actividad claramente feminizadas y ramas de actividad donde impera la presencia masculina, sirviendo de ilustración a la **segregación laboral horizontal o por ramas de actividad** (ver Gráfico 5):

GRÁFICO 5
DISTRIBUCIÓN DE TRABAJADORES Y TRABAJADORAS EN ESPAÑA POR RAMA DE ACTIVIDAD (SEGREGACIÓN LABORAL HORIZONTAL O POR RAMAS DE ACTIVIDAD), 2002



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la Encuesta de Estructura Salarial 2002, INE.

- Entre las **ramas más feminizadas** se encuentra los servicios relacionados con el cuidado de personas, la educación y el cuidado de los hogares, y alguna industria manual:
 - Educación, actividades sanitarias y veterinarias, servicios sociales, otras actividades sociales y servicios prestados a la comunidad y servicios personales (61% frente a 39% de hombres).
 - Industria textil, confección, cuero y calzado (56% frente a 44%).

- Las **ramas con presencia femenina y masculina más equilibrada** corresponde a los servicios de hostelería, inmobiliarios y empresariales, y comerciales:
 - Hostelería (52% frente a 48% de hombres).
 - Actividades inmobiliarias y de alquiler y servicios empresariales (52% frente a 48%).
 - Comercio, reparación de vehículos y artículos personales y de uso doméstico (43% frente a 57%).
- Y entre las **ramas mayoritariamente masculinizadas** están las restantes:
 - Industria de la alimentación, bebidas y tabaco (35% frente a 65% de hombres).
 - Industrias del papel, artes gráficas, edición y reproducción, química, y material y equipo eléctrico, electrónico y óptico (29% frente a 71%).
 - Resto de ramas industriales (15% frente a 85%).
 - Construcción (7% frente a 93%).
 - Transporte, almacenamiento y comunicaciones (24% frente a 76%).
 - Intermediación financiera (36% frente a 64%).

Corolario:

Perfil del hombre trabajador	Perfil de la mujer trabajadora
Características personales: • Entre 30 y 39 años (31%). • Sin estudios o con estudios secundarios de primer ciclo (59%). • De nacionalidad española (96%). Características laborales: • Con más de 10 años de antigüedad en su actual empresa (29%). • Con jornada a tiempo completo (95%). • Con contrato indefinido (73%). • Sin responsabilidades de supervisión u organización de otras personas (72%). • En las ocupaciones: – Artesanos y trabajadores cualificados en la industria manufacturera, la construcción y la minería (24%). – Montadores y operadores de instalaciones y maquinaria (19%). – Técnicos y profesionales de apoyo (15%). Características de la empresa: • En empresas de 50 o más trabajadores/as (57%). • En la empresa privada (93%). • En empresas cuya producción va dirigida al mercado local, regional o nacional (87%). • En las ramas de actividad económica: – Ramas industriales (30%). – Construcción (19%). – Comercio, reparación de vehículos y artículos personales o de uso doméstico (15%).	Características personales: • Entre 30 y 39 años (32%). • Con estudios secundarios de primer ciclo (24%) o con estudios superiores (25%). • De nacionalidad española (97%). Características laborales: • Con menos de 2 años de antigüedad en su actual empresa (49%). • Con jornada a tiempo completo (78%). • Con contrato indefinido (74%). • Sin responsabilidades de supervisión u organización de otras personas (80%). • En las ocupaciones: – Trabajadoras en servicios de restauración, personales, protección y vendedoras de comercios (21%). – Empleadas de tipo administrativo (20%). – Trabajadoras no cualificadas (18%). Características de la empresa: • En empresas de 50 o más trabajadores/as (65%). • En la empresa privada (87%). • En empresas cuya producción va dirigida al mercado local, regional o nacional (90%). • En las ramas de actividad económica: – Educación, actividades sanitarias y veterinarias y servicios sociales y personales (27%). – Actividades inmobiliarias y de alquiler y servicios empresariales (20%). – Comercio, reparación de vehículos y artículos personales o de uso doméstico (20%).

Las principales diferencias entre hombres y mujeres residen en que ellas tienen menos antigüedad en la empresa y trabajan en el sector servicios desempeñando ocupaciones menos calificadas que ellos, a pesar de que están más formadas.

No obstante, a pesar de que formación, antigüedad, ocupación y actividad económica son las variables que centralizan las diferencias en los perfiles de trabajador y trabajadora, las mujeres se concentran también más intensamente en otras características:

- en las **edades más jóvenes** (el 31% de las mujeres tiene menos de 30 años frente al 26% de los hombres),
- en las **jornadas a tiempo parcial** (el 22% de las mujeres trabajan a tiempo parcial frente al 5% de los hombres),
- en los **puestos sin responsabilidades** sobre organización y/o supervisión de otras personas (el 80% de las mujeres no asumen estas responsabilidades frente al 72% de los hombres),
- en la **gran empresa** (el 65% de las trabajadoras están empleadas en empresas de más de 50 trabajadores/as, frente al 57% de los trabajadores),
- en el **sector público** (el 13% de ellas trabajan en empresas públicas, frente al 7% de ellos),
- y en las empresas con un **mercado de destino de la producción más reducido** (el 51% de las trabajadoras están ocupadas en empresas con mercado local o regional, frente al 46% de ellos).

La presencia masculina y femenina únicamente es similar:

- Por tipo de contrato: El 73% de los hombres y el 74% de las mujeres trabajan con contrato indefinido.
- En la ocupación de técnicos y profesionales de apoyo: El 15% de los hombres y el 16% de las mujeres la desempeñan.
- En la actividad de intermediación financiera: El 4% de los hombres y el 4% de las mujeres trabajan en este tipo de servicios.

En resumen, las mujeres trabajadoras:

- en el plano personal, son más jóvenes y están más formadas que los hombres;
- en la esfera laboral, tienen menos antigüedad en la empresa, asumen menos responsabilidades de organización y/o supervisión de otras personas, trabajan más a tiempo parcial y desempeñan ocupaciones de menor cualificación;
- y respecto al tipo de empresa en que trabajan, las mujeres están más presentes que los hombres en la gran empresa, en el sector público, en empresas con mercado local o regional y en las ramas de servicios.

GRÁFICOS 6, 7, 8, 9, 10 Y 11. DISTRIBUCIÓN DE TRABAJADORES Y TRABAJADORAS EN ESPAÑA POR EDAD, TIPO DE JORNADA, RESPONSABILIDAD ASUMIDA, TAMAÑO EMPRESARIAL, PROPIEDAD DE LA EMPRESA Y TIPO DE MERCADO DE DESTINO DE LA PRODUCCIÓN EMPRESARIAL, 2002

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la Encuesta de Estructura Salarial 2002, INE.

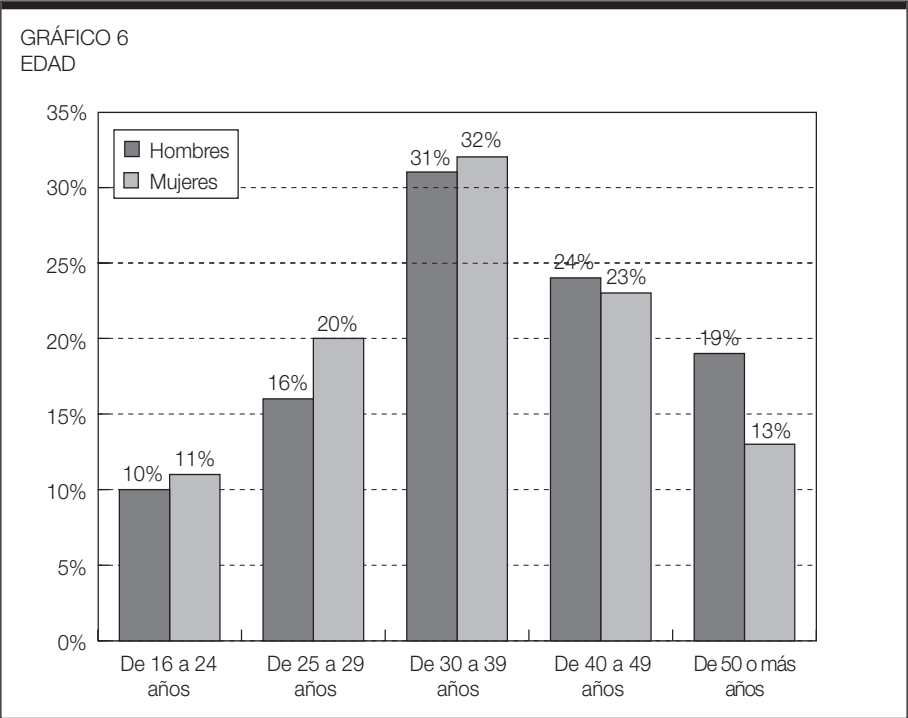


GRÁFICO 7
TIPO DE JORNADA

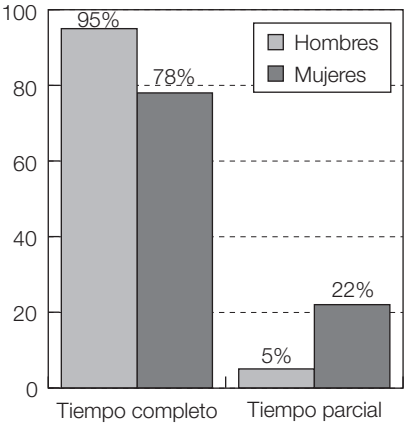


GRÁFICO 8
RESPONSABILIDAD EN ORGANIZACIÓN Y/O SUPERVISIÓN

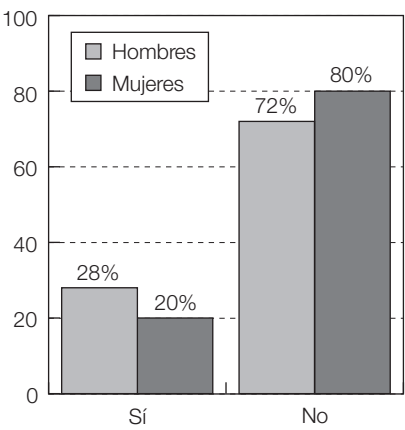


GRÁFICO 9
TAMAÑO DE LA EMPRESA

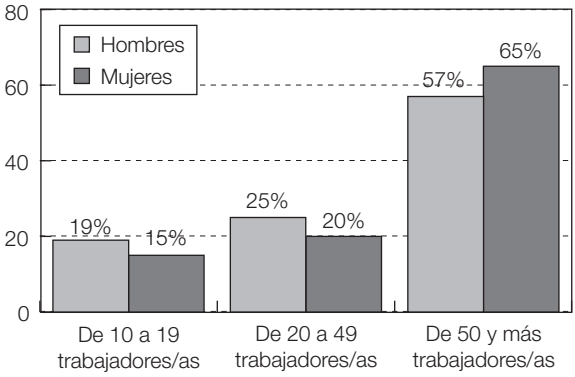


GRÁFICO 10
PROPIEDAD DE LA EMPRESA

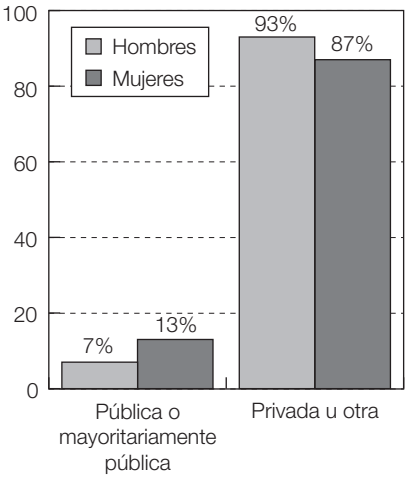
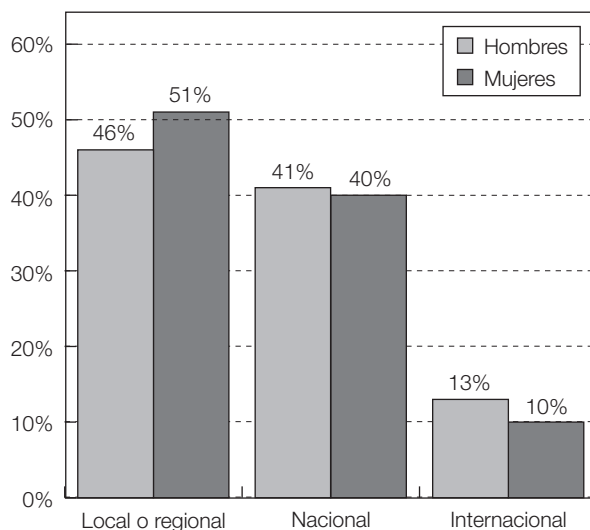


GRÁFICO 11
TIPO DE MERCADO



12.1.3. Salario por hora en hombres y mujeres

Las personas ocupadas en España en 2002 percibían, en media, un salario de 8,85 euros por hora trabajada (para más información sobre la conveniencia de utilizar el salario por hora para estudiar las diferencias salariales entre hombres y mujeres, ver el Capítulo I). Este salario medio se elevaba en los hombres a 9,56 euros/hora y se reducía en las mujeres hasta 7,65 euros/hora. Esto es, las trabajadoras españolas percibían **1,91 euros menos por hora trabajada** que los hombres.

El comportamiento del salario por hora en función de las características personales, laborales y de empresa de las y los trabajadores revela, además, que la ganancia percibida por las mujeres es inferior a la de los hombres en cualquier grupo de personas que se defina a partir de tales características: entre las personas más y menos jóvenes, entre las más y menos formadas, entre las que tienen mayor y menor antigüedad en la empresa, en las que tienen responsabilidades sobre otras personas y en las que no las tienen, en todas las ramas de actividad, en todas las ocupaciones y sea cual sea el tamaño de la empresa, el tipo de mercado empresarial o el tipo de propiedad empresarial.

El salario masculino es superior al femenino en todos los casos, independientemente de las características personales, laborales y de empresa que se consideren.

Características personales:

Atendiendo a las **características personales, el salario aumenta con la edad y con el nivel de estudios y en las personas de nacionalidad española.**

- Las personas entre 16 y 24 años ganan 5,73 euros por hora trabajada (5,95 los hombres y 5,41 las mujeres), mientras que las de 50 o más años perciben 11,02 euros/hora (12,01 los hombres y 8,48 las mujeres).
- Las personas sin estudios o con estudios primarios tienen un salario de 7,07 euros/hora (7,65 los hombres y 5,71 las mujeres), en tanto que las que han cursado estudios superiores ganan una media de 13,46 euros/hora (15,38 los hombres y 11,31 las mujeres).
- Y las personas españolas cobran 8,90 euros/hora (9,63 los hombres y 7,68 las mujeres), mientras que las extranjeras reciben 7,38 euros por hora trabajada (7,73 los hombres y 6,56 las mujeres).

TABLA 4
SALARIO POR HORA Y DIFERENCIA SALARIAL POR RAZÓN DE SEXO EN ESPAÑA SEGÚN LAS CARACTERÍSTICAS PERSONALES DE TRABAJADORES Y TRABAJADORAS, 2002

	Ganancia por hora			Diferencia salarial	
	TOTAL	Hombres	Mujeres	Euros	%
EDAD					
Total de trabajadores/as	8,85	9,56	7,65	1,91	20%
De 16 a 24 años	5,73	5,95	5,41	0,54	9%
De 25 a 29 años	7,09	7,43	6,63	0,79	11%
De 30 a 39 años	8,75	9,18	8,04	1,15	13%
De 40 a 49 años	10,11	10,98	8,62	2,35	21%
De 50 o más años	11,02	12,01	8,48	3,53	29%
TITULACIÓN					
Total de trabajadores/as	8,85	9,56	7,65	1,91	20%
Sin estudios y Educación Primaria	7,07	7,65	5,71	1,93	25%
Educación Secundaria de primer ciclo	7,09	7,67	5,89	1,78	23%
Educación Secundaria de segundo ciclo	8,86	10,15	7,28	2,87	28%
Formación Profesional	9,11	10,02	7,40	2,62	26%
Estudios superiores	13,46	15,38	11,31	4,08	26%
NACIONALIDAD					
Total de trabajadores/as	8,85	9,56	7,65	1,91	20%
Española	8,90	9,63	7,68	1,96	20%
Extranjera	7,38	7,73	6,56	1,17	15%

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la Encuesta de Estructura Salarial 2002, INE.

GRÁFICOS 12, 13 Y 14. SALARIO POR HORA EN ESPAÑA SEGÚN LAS CARACTERÍSTICAS PERSONALES DE TRABAJADORES Y TRABAJADORAS, 2002

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la Encuesta de Estructura Salarial 2002, INE.

GRÁFICO 12
EDAD

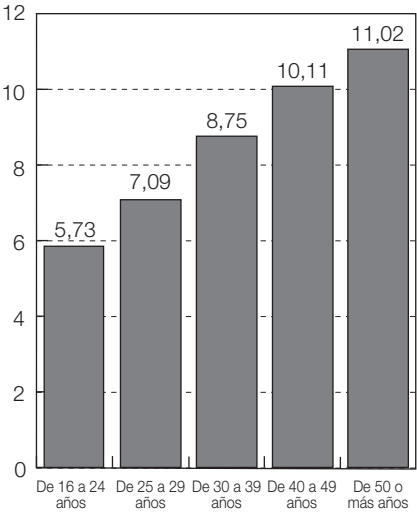


GRÁFICO 13
NIVEL DE ESTUDIOS

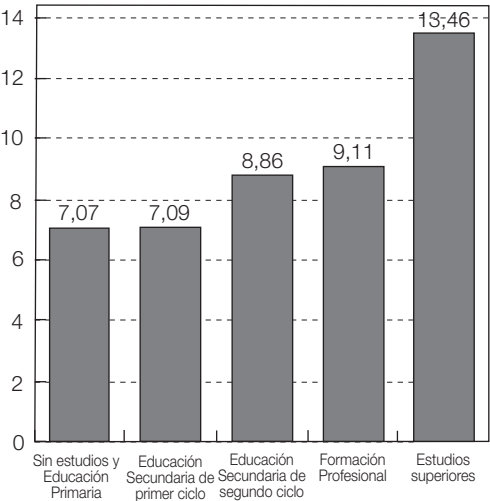
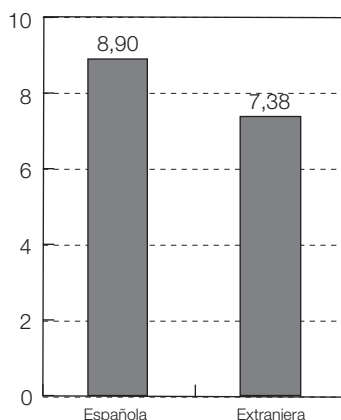


GRÁFICO 14
NACIONALIDAD



Características laborales:

En lo que respecta a las **variables laborales**, en ambos sexos **el salario se incrementa:**

- conforme **aumenta el número de años de antigüedad en la empresa** (desde 6,4 euros/hora en las y los trabajadores con antigüedad inferior a un año hasta 12,07 en aquéllos y aquéllas cuya antigüedad supera los 10 años);
- en las personas **con contrato de duración indefinida**, que perciben 9,70 euros/hora frente a los 6,51 de las personas que trabajan con contratos temporales;
- en las personas que **asumen responsabilidades de organización y/o supervisión de otros/as trabajadores/as**, cuyo salario se sitúa en 12,16 euros/hora, frente a los 7,74 del de hombres y mujeres que no tienen tales responsabilidades;
- y en las **ocupaciones más cualificadas** (dirección de empresas y Administraciones Públicas, técnicos/as y profesionales científicos/as e intelectuales y técnicos/as y profesionales de apoyo).

Con respecto al **tipo de jornada**, el salario masculino es mayor que el femenino, tanto para la jornada parcial como para la completa. Los hombres ganan 9,95 euros/hora a tiempo

parcial y 9,55 a tiempo completo, mientras que las mujeres cobran 7,93 euros a tiempo completo y 6,66 a tiempo parcial. Sin embargo, en los hombres es mayor en la jornada parcial y en las mujeres es mayor en la jornada completa (ver Tabla 5).

TABLA 5
SALARIO POR HORA Y DIFERENCIA SALARIAL POR RAZÓN DE SEXO EN ESPAÑA SEGÚN LAS CARACTERÍSTICAS LABORALES DE TRABAJADORES Y TRABAJADORAS, 2002

	Ganancia por hora			Diferencia salarial	
	TOTAL	Hombres	Mujeres	Euros	%
ANTIGÜEDAD					
Total de trabajadores/as	8,85	9,56	7,65	1,91	20%
Menos de 1 año	6,40	6,77	5,85	0,92	14%
De 1 a 2 años	7,45	7,95	6,67	1,27	16%
De 3 a 5 años	8,58	9,25	7,52	1,72	19%
De 6 a 10 años	9,53	10,26	8,38	1,88	18%
Más de 10 años	12,07	12,87	10,35	2,52	20%
OCUPACIÓN					
Total de trabajadores/as	8,85	9,56	7,65	1,91	20%
Dirección de empresas y AAPP	22,41	23,47	17,60	5,86	25%
Técnicos y profesionales científicos e intelectuales	14,31	15,82	12,62	3,21	20%
Técnicos y profesionales de apoyo	11,10	12,28	9,21	3,07	25%
Empleados de tipo administrativo	7,66	9,10	6,65	2,45	27%
Trabajadores de serv.restauración, personales, protección y vendedores de comercios	6,89	7,58	6,39	1,19	16%
Trabajadores cualificados en agricultura y pesca	6,36	6,47	5,11	1,37	21%
Artesanos y trabajadores cualificados de ind. manufactureras, construcción y minería	7,54	7,65	5,86	1,80	23%
Operadores de instalaciones y maquinaria, y montadores	7,66	8,04	5,84	2,20	27%
Trabajadores no cualificados	5,54	5,88	5,17	0,71	12%
TIPO DE JORNADA					
Total de trabajadores/as	8,85	9,56	7,65	1,91	20%
Tiempo completo	9,02	9,55	7,93	1,62	17%
Tiempo parcial	7,52	9,95	6,66	3,29	33%
TIPO DE CONTRATO					
Total de trabajadores/as	8,85	9,56	7,65	1,91	20%
De duración indefinida	9,70	10,58	8,22	2,36	22%
De duración determinada	6,51	6,79	6,04	0,75	11%
RESPONSABILIDAD EN ORGANIZACIÓN Y SUPERVISIÓN DE TRABAJADORES/AS					
Total de trabajadores/as	8,85	9,56	7,65	1,91	20%
Sí	12,16	13,00	10,12	2,88	22%
No	7,74	8,20	7,05	1,15	14%

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la Encuesta de Estructura Salarial 2002, INE.

GRÁFICOS 15, 16, 17, 18, Y 19. SALARIO POR HORA (TOTAL) EN ESPAÑA SEGÚN LAS CARACTERÍSTICAS LABORALES DE TRABAJADORES Y TRABAJADORAS, 2002

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la Encuesta de Estructura Salarial 2002, INE.

GRÁFICO 15
ANTIGÜEDAD EN LA EMPRESA

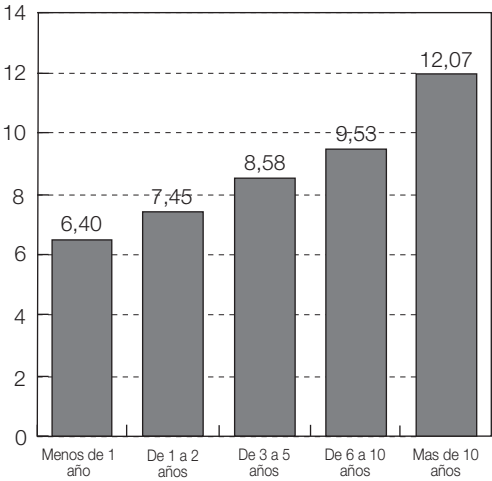


GRÁFICO 16
TIPO DE JORNADA

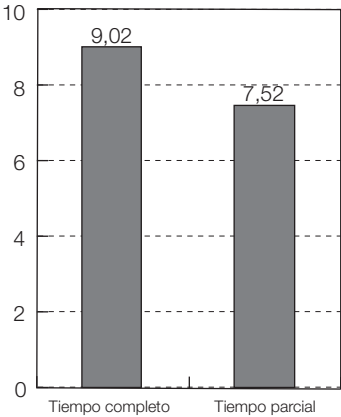


GRÁFICO 17
TIPO DE CONTRATO

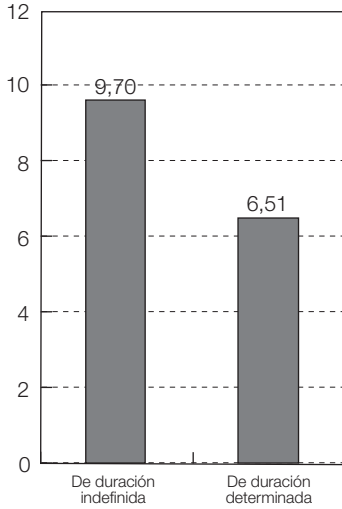


GRÁFICO 18
RESPONSABILIDAD EN ORGANIZACIÓN Y/O SUPERVISIÓN

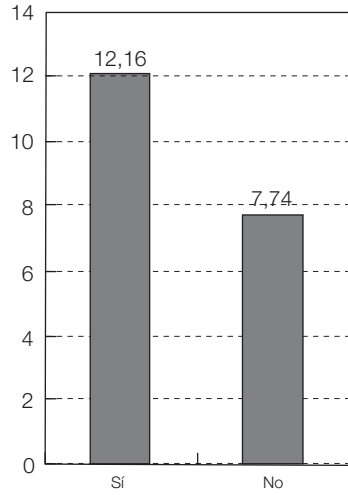
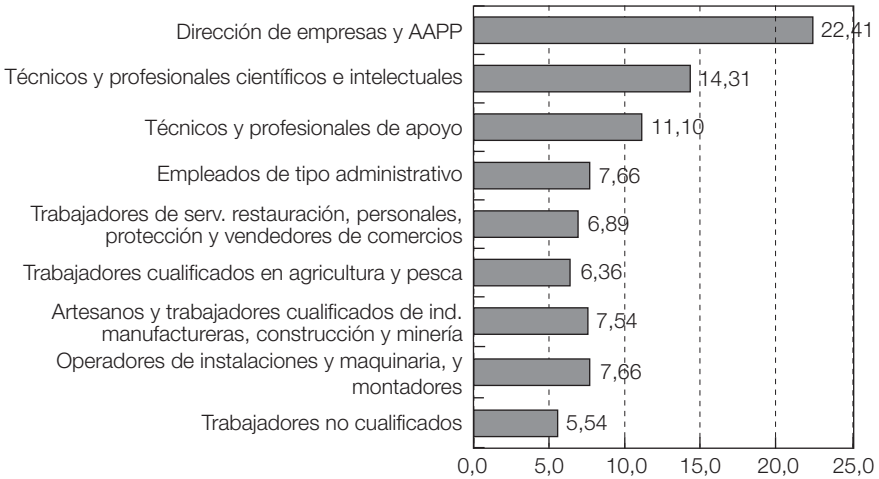


GRÁFICO 19
OCUPACIÓN



Características de empresa:

Trabajadoras y trabajadores perciben mayores o menores salarios en función del tipo de empresa en que trabajen. En este sentido, **el salario es más elevado:**

- en la **gran empresa** (7,00 euros/hora en las empresas de 10 a 19 trabajadores/as y 9,84 euros/hora en las de 50 o más empleados/as);
- en la empresa de **propiedad pública** (11,66 euros/hora frente a los 8,57 euros/hora de la empresa privada);
- en las empresas con **mercados más amplios desde el punto de vista geográfico** (7,84 euros en las empresas locales o regionales y 10,32 euros en las empresas que venden su producción a escala internacional);
- y en las **ramas industriales** (excepto en las industrias alimentaria y textil) y en **determinados servicios** (intermediación financiera, educación y servicios sociales y transporte, almacenamiento y comunicaciones).

TABLA 6

SALARIO POR HORA Y DIFERENCIA SALARIAL POR RAZÓN DE SEXO EN ESPAÑA SEGÚN LAS CARACTERÍSTICAS DE LA EMPRESA DE TRABAJADORES Y TRABAJADORAS, 2002

	Ganancia por hora			Diferencia salarial	
	TOTAL	Hombres	Mujeres	Euros	%
ESTRATO DE TRABAJADORES					
Total de trabajadores/as	8,85	9,56	7,65	1,91	20%
De 10 a 19 trabajadores	7,00	7,32	6,34	0,98	13%
De 20 a 49 trabajadores	7,67	8,06	6,86	1,20	15%
De 50 y más trabajadores	9,84	10,95	8,19	2,75	25%
PROPIEDAD					
Total de trabajadores/as	8,85	9,56	7,65	1,91	20%
Pública o mayoritariamente pública	11,66	12,85	10,66	2,19	17%
Privada u otra	8,57	9,33	7,18	2,15	23%
MERCADO DE DESTINO DE LA PRODUCCIÓN					
Total de trabajadores/as	8,85	9,56	7,65	1,91	20%
Local o regional	7,84	8,12	7,42	0,70	9%
Nacional	9,60	10,60	7,85	2,75	26%
Internacional	10,32	11,30	8,02	3,27	29%
ACTIVIDAD ECONÓMICA					
Total de trabajadores/as	8,85	9,56	7,65	1,91	20%
Ind. alimentación, bebidas y tabaco	8,15	9,18	6,24	2,94	32%
Ind. textil, confección, cuero y calzado	6,12	7,44	5,09	2,35	32%
Ind. papel, artes gráficas, edición y reproducción, química, y material y equipo eléctrico, electrónico y óptico	10,69	11,34	9,08	2,26	20%
Resto de ramas industriales	9,30	9,61	7,48	2,14	22%
Construcción	7,36	7,41	6,73	0,67	9%
Comercio, reparación de vehículos, y artículos personales y de uso doméstico	8,15	9,15	6,83	2,32	25%
Hostelería	6,42	7,09	5,79	1,30	18%
Transporte, almacenamiento y comunicaciones	9,91	10,26	8,80	1,47	14%
Intermediación financiera	15,17	17,03	11,90	5,13	30%
Act. inmobiliarias y de alquiler, y serv.empresariales	7,62	9,04	6,33	2,71	30%
Educación, act.sanitarias y veterinarias, serv.sociales, otras act.sociales y serv.comunidad, y serv.personales	10,15	11,45	9,31	2,13	19%

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la Encuesta de Estructura Salarial 2002, INE.

GRÁFICOS 20, 21, 22 Y 23. SALARIO POR HORA (TOTAL) EN ESPAÑA
SEGÚN LAS CARACTERÍSTICAS DE LA EMPRESA DE TRABAJADORES
Y TRABAJADORAS, 2002

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la Encuesta de Estructura Salarial 2002, INE.

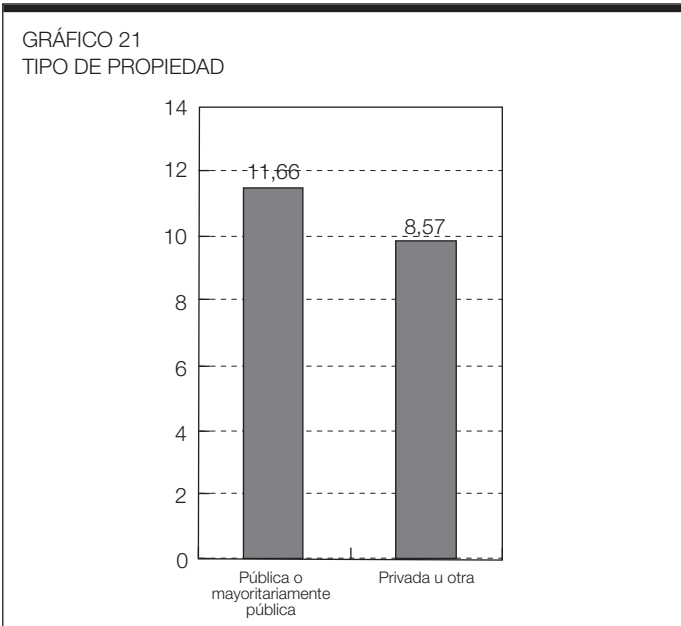
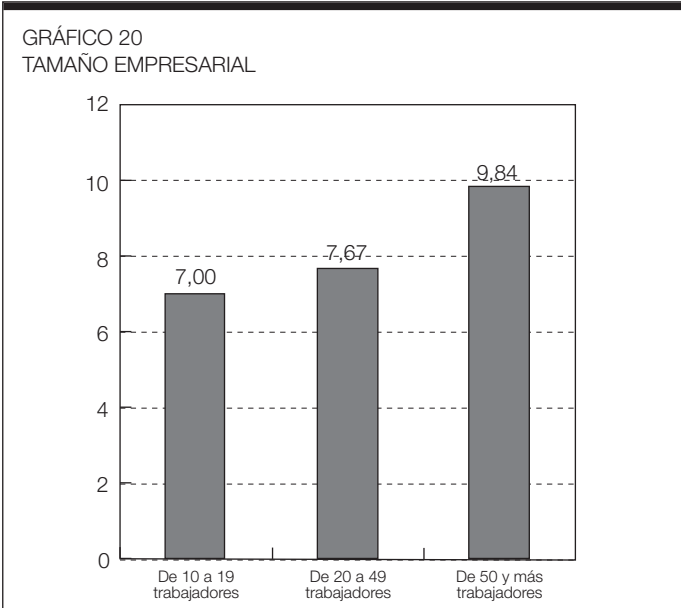


GRÁFICO 22
TIPO DE MERCADO

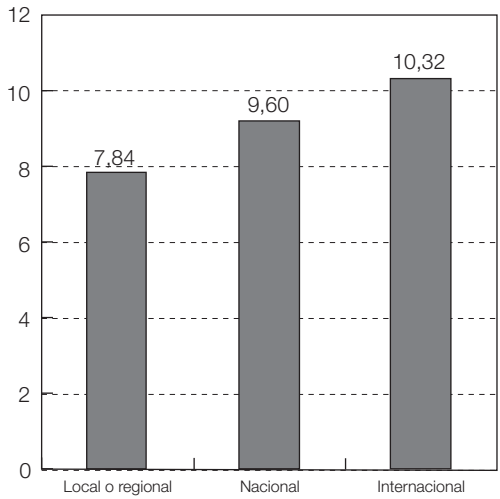


GRÁFICO 23
ACTIVIDAD ECONÓMICA



Corolario:

En definitiva, el salario por hora, aunque siempre es superior en los hombres, se comporta en ambos sexos de forma análoga (excepto por tipo de jornada), como se describe a continuación.

Tanto en hombres como en mujeres, el salario es mayor...

Características personales:

- Con la edad.
- Con el nivel de estudios.
- En las personas de nacionalidad española.

Características laborales:

- Con la antigüedad.
- En los contratos de duración indefinida.
- En los puestos de responsabilidad.
- En las ocupaciones más cualificadas:
 - Dirección de empresas y Administraciones Públicas.
 - Técnicos y profesionales científicos.
 - Técnicos y profesionales de apoyo.

Características de la empresa:

- Con el tamaño empresarial.
- En la empresa pública.
- Con el tamaño del mercado de destino de la producción.
- En las ramas industriales (excepto textil y alimentación) y en determinados servicios:
 - Intermediación financiera.
 - Industrias del papel, artes gráficas, edición y reproducción, química y material y equipo eléctrico, electrónico y óptico.
 - Educación, actividades sanitarias y veterinarias, servicios sociales, otras actividades sociales y servicios prestados a la comunidad y servicios personales.
 - Transporte, almacenamiento y comunicaciones.
 - Resto de ramas industriales.

Pero en los hombres...

- Crece en la jornada a tiempo parcial.

Y en las mujeres...

- Crece en la jornada a tiempo completo.

12.1.4. Diferencia salarial por razón de sexo

Como ya se ha señalado, el salario medio por hora femenino en España se encuentra 1,91 euros por debajo del masculino. Por cada hora trabajada, las mujeres perciben 7,65 euros, mientras que los varones reciben 9,56 euros.

Esto es, las mujeres españolas cobran un 20% menos que los hombres.

Sin embargo, este porcentaje varía en función de las características personales, laborales y de empresa de las personas empleadas que se consideren.

Características personales:

Como ilustran los siguientes gráficos, atendiendo a las características personales de trabajadores y trabajadoras, **la diferencia salarial entre sexos se acentúa:**

- en las **edades más altas** (9% en las personas entre 16 y 24 años y 29% en las personas de 50 o más años),
- en los **niveles educativos más elevados** (25% en las personas sin estudios o con estudios primarios y 26% en las personas con estudios superiores), aunque se hace máxima en la personas con estudios secundarios de segundo ciclo (28%),
- y en las **personas de nacionalidad española** (20% en las personas de nacionalidad española y 15% en las personas extranjeras).

Es decir, en general los trabajadores y trabajadoras que, por sus características personales, perciben salarios más elevados también soportan mayores niveles de desigualdad salarial por razón de sexo.

GRÁFICOS 24, 25 Y 26. DIFERENCIA SALARIAL POR RAZÓN DE SEXO EN ESPAÑA SEGÚN LAS CARACTERÍSTICAS PERSONALES DE TRABAJADORES Y TRABAJADORAS, 2002

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la Encuesta de Estructura Salarial 2002, INE.

GRÁFICO 24
EDAD

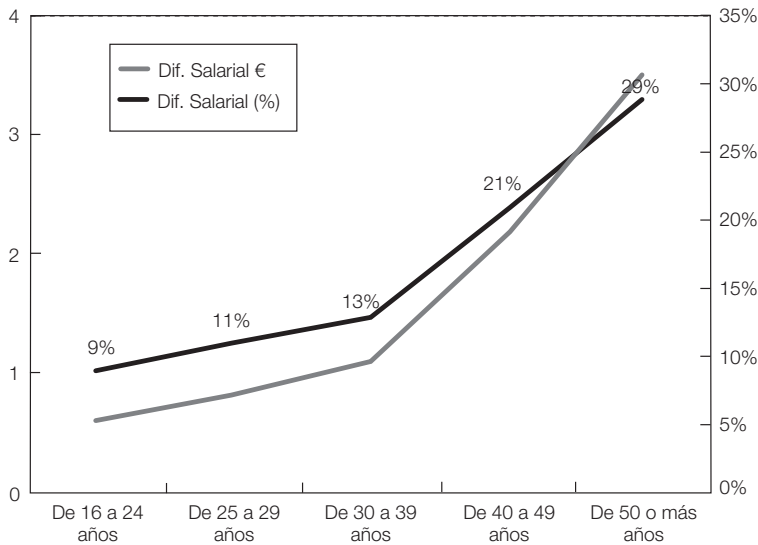


GRÁFICO 25
NIVEL DE ESTUDIOS

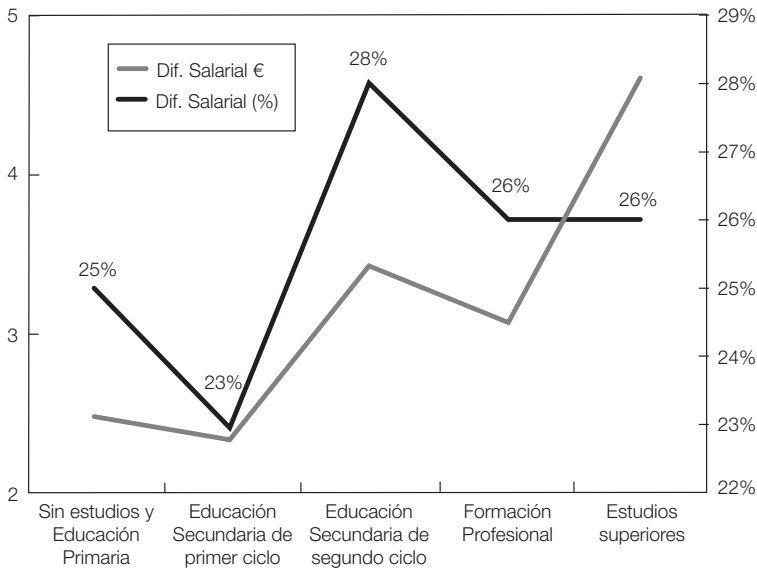
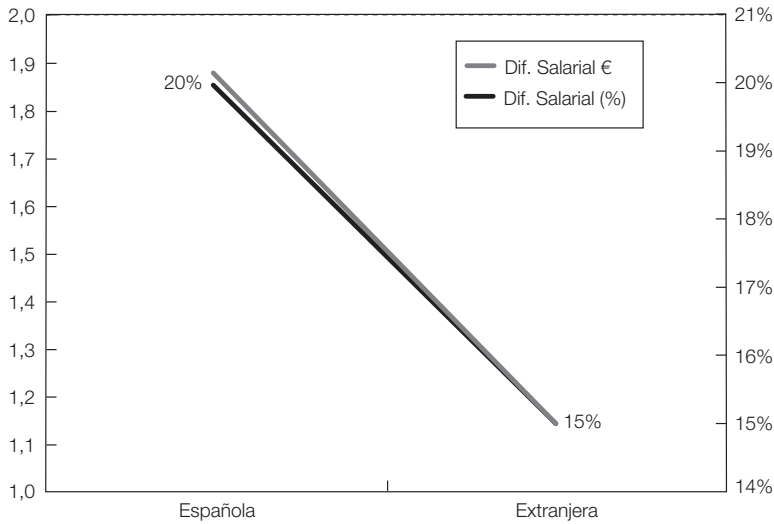


GRÁFICO 26
NACIONALIDAD



Características laborales:

En cuanto a las **características laborales** de trabajadores y trabajadoras, **la desigualdad salarial entre hombres y mujeres se intensifica:**

- en las personas con **más años de antigüedad en la empresa** (14 en trabajadoras y trabajadores con menos de 1 año de antigüedad y 20% en las y los que llevan trabajando en su actual empresa más de 10 años),
- en las **jornadas a tiempo parcial** (17% en las jornadas a tiempo completo y 33% en las jornadas a tiempo parcial),
- en los **contratos de duración indefinida** (22% en las personas con contrato indefinido y 11% en las personas con contrato temporal),
- en las personas que **asumen responsabilidades de organización y/o supervisión** (22% en las personas que las tienen y 14% en las que no las tienen),

- y en **determinadas ocupaciones, no siempre las más cualificadas**. A este respecto, las ocupaciones con mayor brecha salarial por razón de sexo son:
 - Empleados de tipo administrativo (27%).
 - Operadores de instalaciones y maquinaria y montadores (27%).
 - Técnicos y profesionales de apoyo (25%).
 - Dirección de empresas y Administraciones Públicas (25%).
 - Artesanos y trabajadores cualificados en la industria manufacturera, la construcción y la minería (23%).

Así pues, **la desigualdad salarial entre sexos se concentra en las características laborales mejor pagadas**, excepto por tipo de jornada, acentuándose las diferencias en la parcial, aunque está mejor retribuida la completa. Además, en términos de ocupación, no sólo se eleva en las ocupaciones más cualificadas, sino también en algunas que no exigen gran nivel de cualificación.

GRÁFICOS 27, 28, 29, 30, Y 31. DIFERENCIA SALARIAL POR RAZÓN DE SEXO EN ESPAÑA SEGÚN LAS CARACTERÍSTICAS LABORALES DE TRABAJADORES Y TRABAJADORAS, 2002

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la Encuesta de Estructura Salarial 2002, INE.

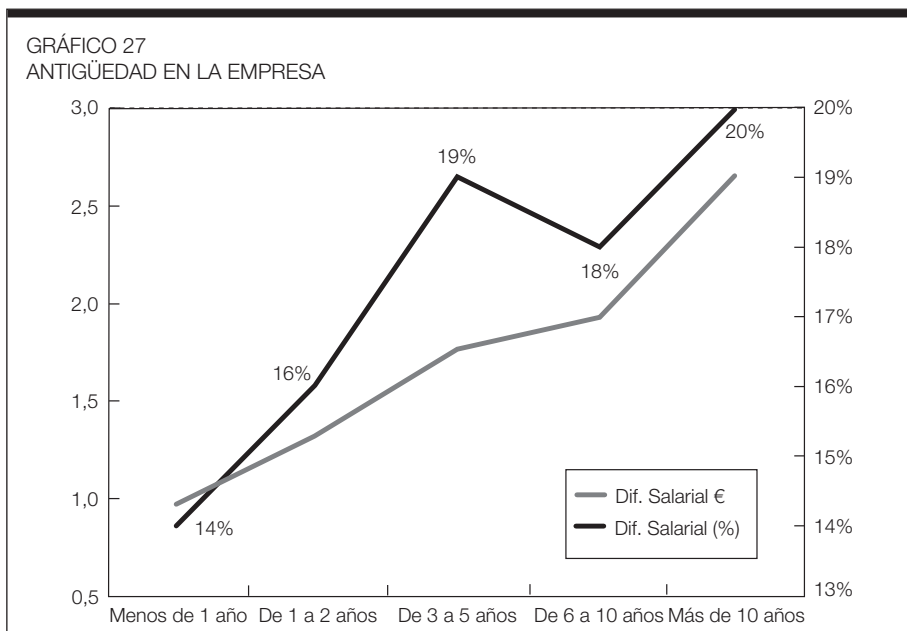


GRÁFICO 28
TIPO DE JORNADA

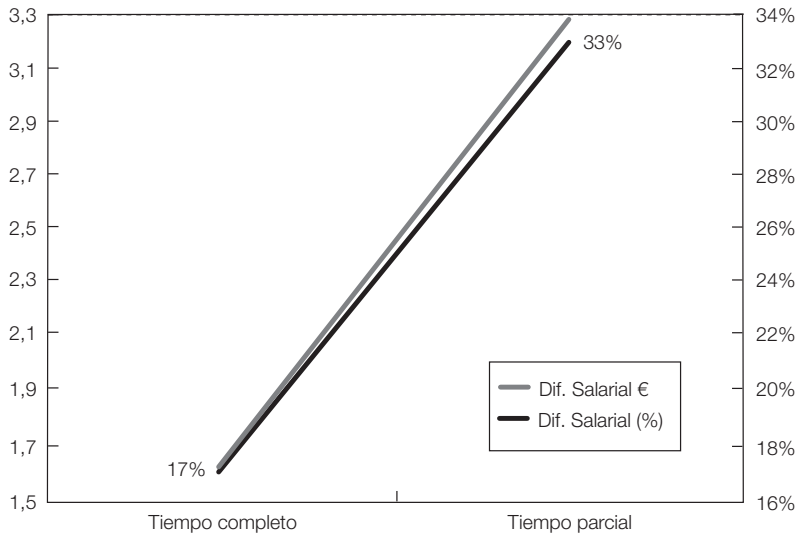


GRÁFICO 29
TIPO DE CONTRATO

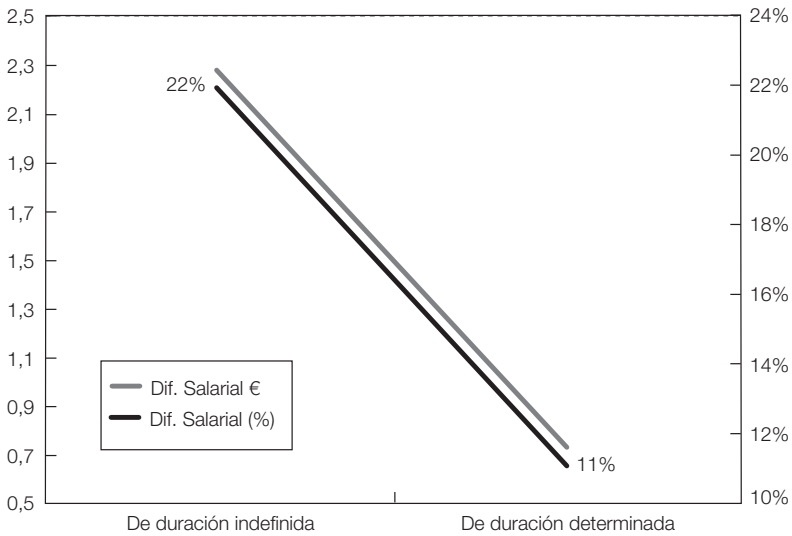


GRÁFICO 30
RESPONSABILIDAD EN ORGANIZACIÓN Y/O SUPERVISIÓN

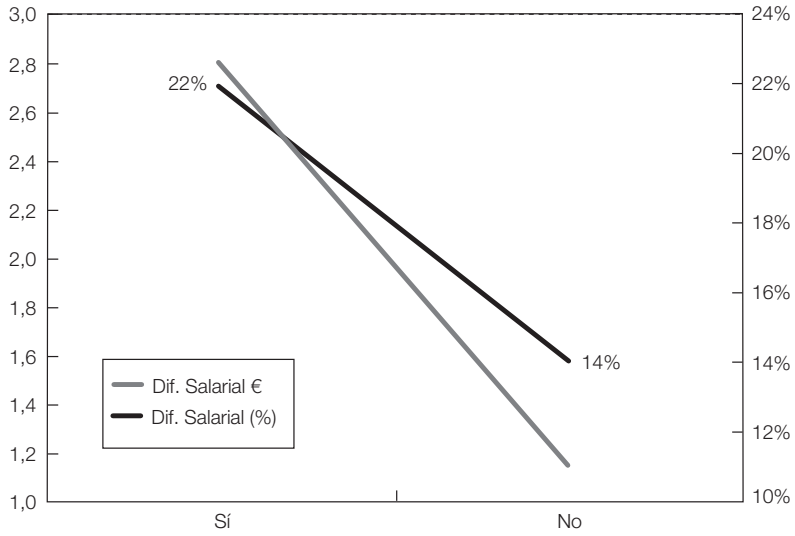
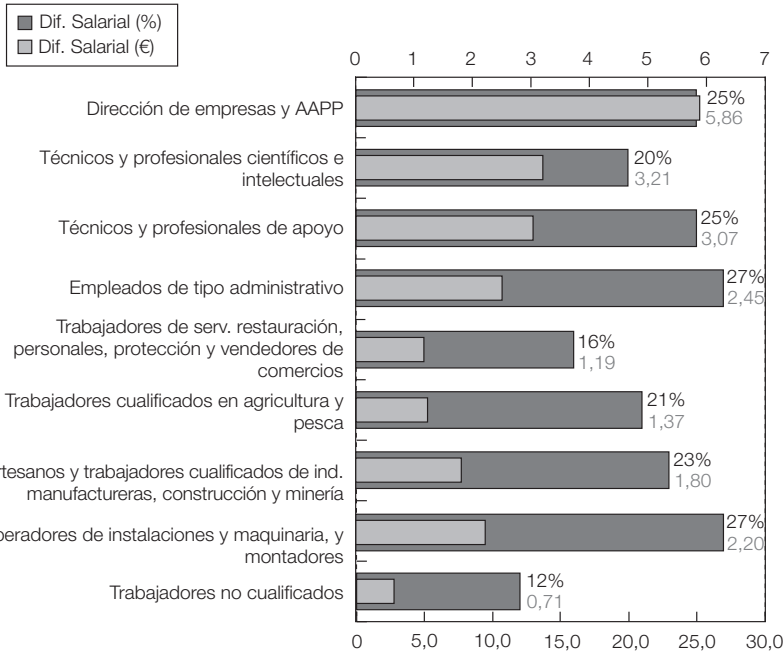


GRÁFICO 31
OCUPACIÓN



Características de empresa:

Finalmente, el **tipo de empresa** en la que se trabaja también tiene su impacto sobre la magnitud de la **brecha salarial** por razón de sexo. **Ésta se amplía:**

- en las **empresas más grandes** (25% en las empresas con 50 o más trabajadores/as y 13% en las empresas con menos de 20 empleados/as),
- en la empresa **privada** (23% en la empresa privada y 17% en el sector público),
- en las empresas que dirigen su producción a un **mercado geográfico más amplio** (29% en las empresas con mercado internacional y 9% en las empresas con mercado local o regional),
- en las **ramas de servicios** y en **ciertas ramas industriales** (textil y alimentaria).

Vuelve a intensificarse la desigualdad salarial entre hombres y mujeres en las características mejor retribuidas, salvo en la empresa privada y por sectores de actividad. Las ramas de actividad con mayores salarios no siempre son las que soportan un mayor nivel de desigualdad salarial por razón de sexo.

Las ramas económicas con más asimetría entre los salarios masculinos y femeninos resultan ser:

- Industria textil, confección, cuero y calzado (32%).
- Industria de la alimentación, bebidas y tabaco (32%).
- Intermediación financiera (30%).
- Actividades inmobiliarias y de alquiler y servicios empresariales (30%).
- Comercio, reparación de vehículos y artículos personales y de uso doméstico (25%).

GRÁFICOS 32, 33, 34 Y 35. DIFERENCIA SALARIAL POR RAZÓN DE SEXO EN ESPAÑA SEGÚN LAS CARACTERÍSTICAS DE LA EMPRESA DE TRABAJADORES Y TRABAJADORAS, 2002

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la Encuesta de Estructura Salarial 2002, INE.

GRÁFICO 32
TAMAÑO EMPRESARIAL

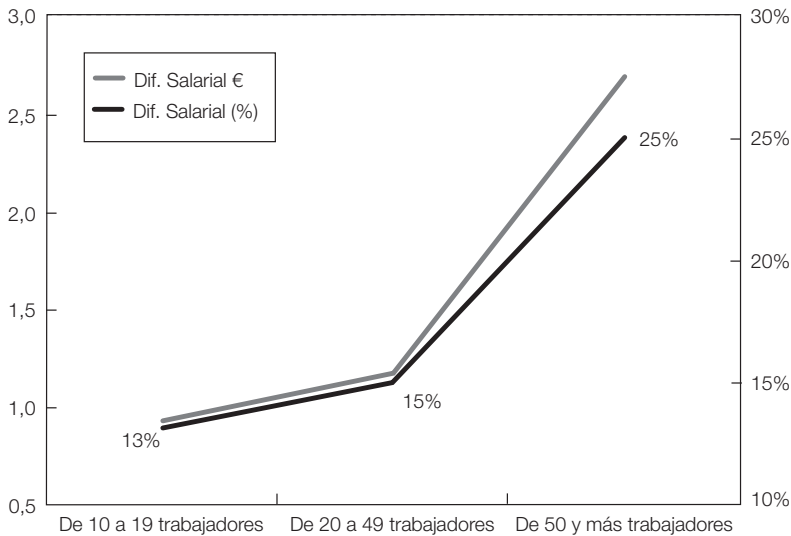


GRÁFICO 33
TIPO DE PROPIEDAD

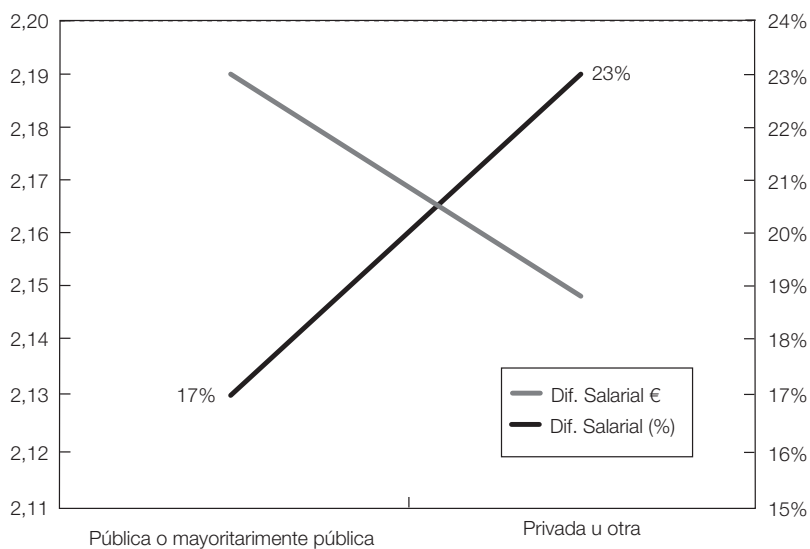


GRÁFICO 34
TIPO DE MERCADO

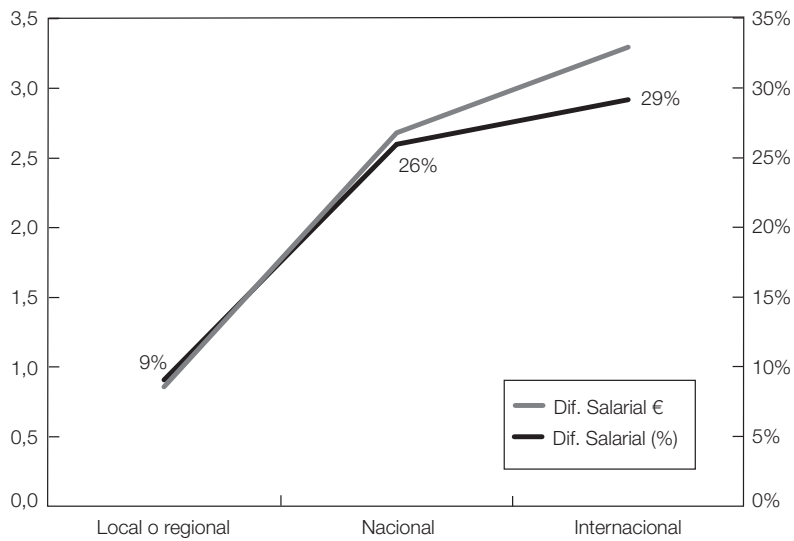
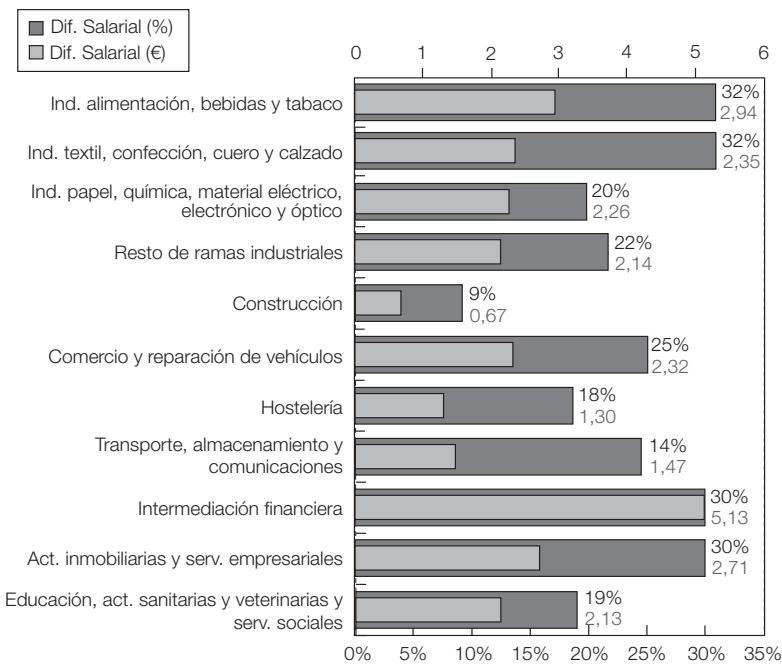


GRÁFICO 35
ACTIVIDAD ECONÓMICA



Corolario:

En definitiva, la desigualdad entre hombres y mujeres en términos salariales se acentúa en determinadas características y se reduce en otras, tal y como resume el siguiente cuadro.

La diferencia salarial entre sexos crece...

Características personales:

- Con la edad.
- Con el nivel de estudios.
- En las personas de nacionalidad española.

Características laborales:

- Con la antigüedad en la empresa.
- En las jornadas a tiempo parcial.
- En los contratos indefinidos.
- En puestos de responsabilidad.
- En ciertas ocupaciones:
 - Empleados/as de tipo administrativo.
 - Montadores/as y operadores/as de instalaciones y maquinaria.
 - Técnicos y profesionales de apoyo.
 - Dirección de empresas y Administraciones Públicas.
 - Trabajadores/as cualificados/as en industria manufacturera, construcción y minería.

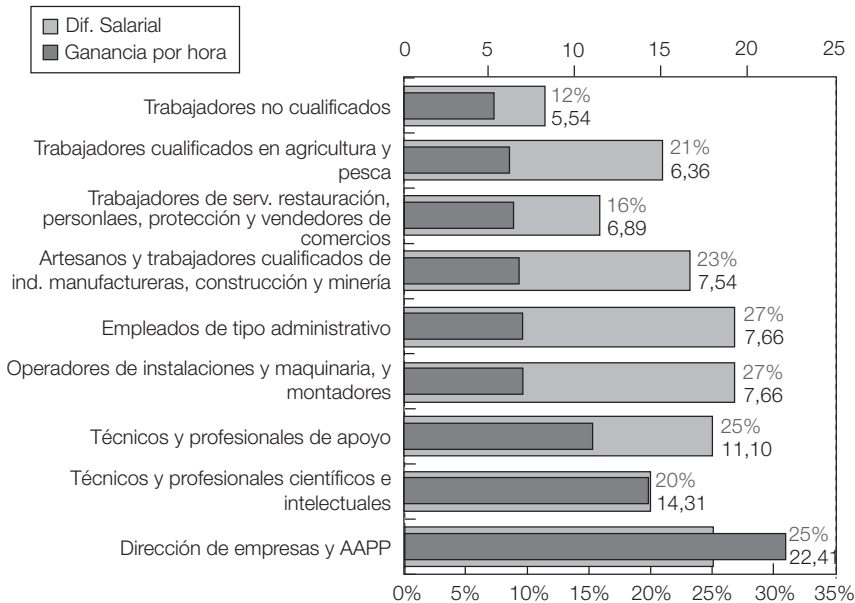
Características de la empresa:

- Con el tamaño empresarial.
- En la empresa privada.
- Con el tamaño del mercado de destino de la producción.
- En determinadas ramas de actividad:
 - Industria textil, confección, cuero y calzado.
 - Industria de la alimentación, bebidas y tabaco.
 - Intermediación financiera.
 - Actividades inmobiliarias y de alquiler y servicios empresariales.
 - Comercio, reparación de vehículos y artículos personales y de uso doméstico.

Así pues, en términos generales, la diferencia salarial entre hombres y mujeres se eleva en los grupos de trabajadores y trabajadoras que perciben mayores salarios, aunque se detectan varias excepciones:

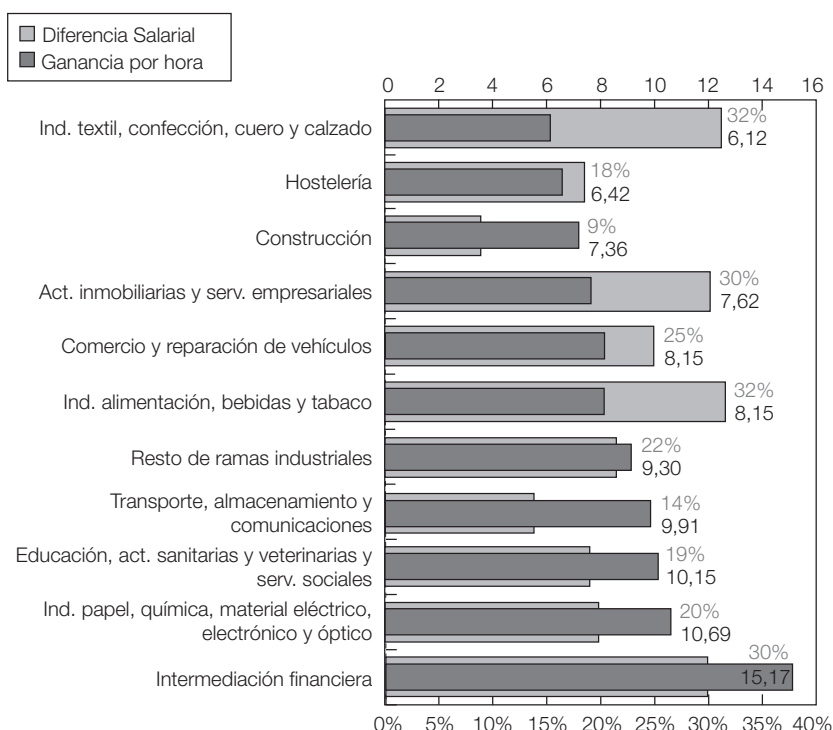
- El salario por hora es más elevado a tiempo completo, pero las diferencias salariales por sexo aumentan entre las y los trabajadores empleados a tiempo parcial.
- En las empresas de propiedad pública los salarios son más altos, pero hay menos desigualdad salarial entre hombres y mujeres que en la empresa privada.
- Las ocupaciones mejor pagadas no siempre son las que presentan las brechas salariales más amplias (ver Gráfico 36).
- Las ramas de actividad con mayores salarios no coinciden en todos los casos con aquéllas en las que las diferencias salariales por sexo están más acentuadas (ver Gráfico 37).

GRÁFICO 36
SALARIO POR HORA Y DIFERENCIA SALARIAL POR RAZÓN DE SEXO EN ESPAÑA POR OCUPACIÓN, 2002



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la Encuesta de Estructura Salarial 2002, INE.

GRÁFICO 37
SALARIO POR HORA Y DIFERENCIA SALARIAL POR RAZÓN DE SEXO EN ESPAÑA POR
RAMA DE ACTIVIDAD, 2002



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la Encuesta de Estructura Salarial 2002, INE.

Por otro lado, se detecta que la desigualdad salarial entre sexos se concentra, tanto en características en las que las mujeres están más representadas que los hombres (nivel de estudios o jornada a tiempo parcial, por ejemplo), como en características con mayor presencia masculina (antigüedad y nivel de responsabilidad, por ejemplo). Es decir, **las diferencias salariales por sexo no son propias ni de características femeninas ni de características masculinas.**

La desigualdad salarial entre sexos, más que estar ligada a características propias de hombres o mujeres, parece depender del nivel salarial que corresponda a la característica en cuestión.

12.2. Análisis por Comunidades Autónomas

En este epígrafe, se aborda el análisis de los datos de la Encuesta de Estructura Salarial de 2002 por Comunidades Autónomas. Dicho análisis se ciñe a los aspectos más generales, dado que la representatividad de los datos regionales de ciertas Comunidades Autónomas es dudosa, al contar con un insuficiente tamaño muestral, que impide extrapolar al conjunto de personas empleadas los datos desagregados por características personales, laborales y de empresa de las y los trabajadores⁴.

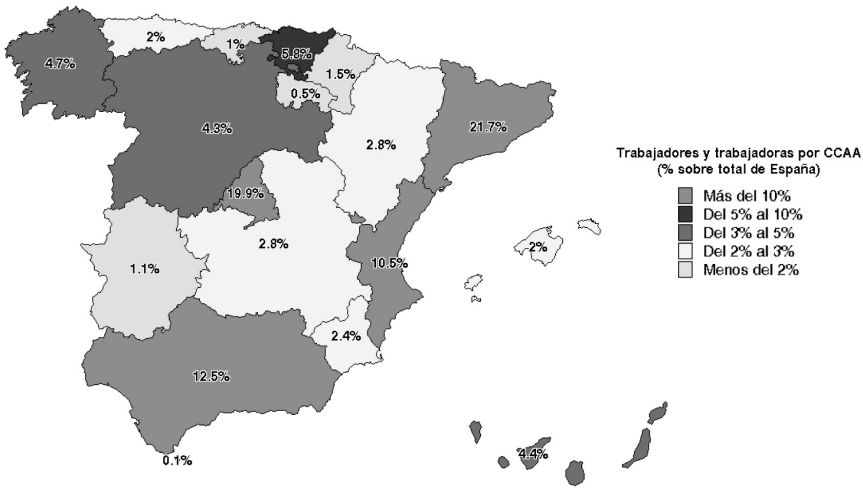
Así pues, el análisis se centra en la distribución geográfica de las personas españolas ocupadas por Comunidades Autónomas, el nivel salarial de cada región y la desigualdad salarial entre sexos, haciendo alguna referencia al comportamiento del salario por hora y de la diferencia salarial entre sexos.

12.2.1. Personas trabajadoras por Comunidades Autónomas

Como muestra el Mapa 1, **el 65% de los 6,9 millones de personas ocupadas** en España en 2002 desempeñaban su trabajo en cuatro Comunidades Autónomas: **Cataluña** (22%), **Madrid** (20%), **Andalucía** (13%) y **Comunidad Valenciana** (11%). En estas cuatro regiones, trabajaban el 64% de los hombres y el 66% de las mujeres, sin que la distribución geográfica de trabajadores y trabajadoras por Comunidades Autónomas presentara diferencias relevantes (ver Tabla 7).

⁴ En concreto, han de tomarse con cautela los resultados presentados para Ceuta y Melilla y para La Rioja. Otras Comunidades que presentan problemas de representatividad cuando los datos se estudian desagregados por características son Extremadura, Cantabria y Navarra y, en menor medida, pueden aparecer problemas en algunos cruces entre variables en Baleares, Asturias, Murcia, Castilla-La Mancha, Aragón y Canarias.

MAPA 1. DISTRIBUCIÓN GEOGRÁFICA DE TRABAJADORES Y TRABAJADORAS POR COMUNIDADES AUTÓNOMAS, 2002



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la Encuesta de Estructura Salarial 2002, INE.

TABLA 7
DISTRIBUCIÓN GEOGRÁFICA DE TRABAJADORES Y TRABAJADORAS POR COMUNIDADES AUTÓNOMAS, 2002

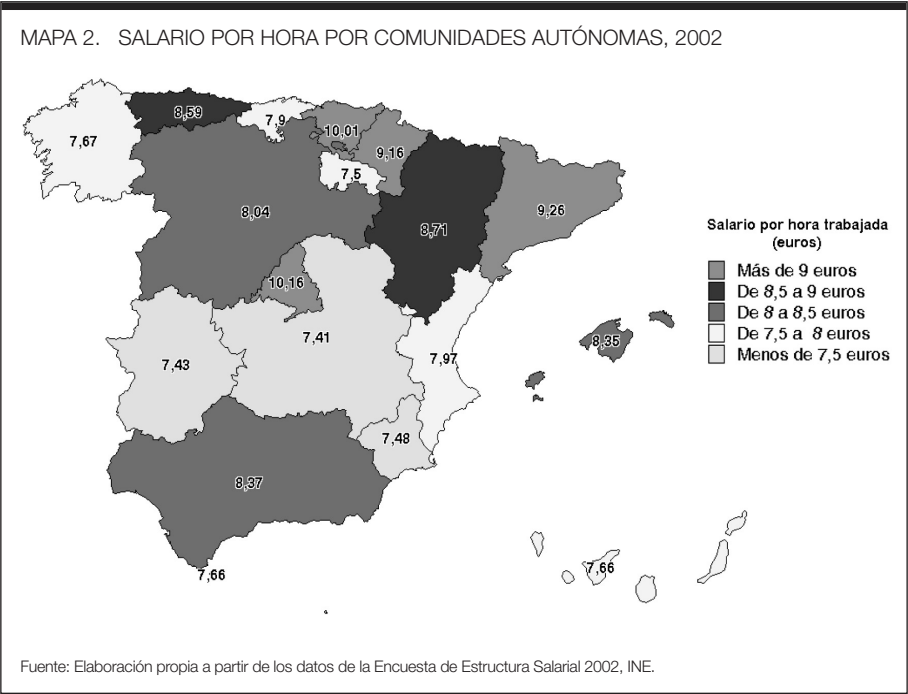
	TOTAL		Hombres		Mujeres	
	Número	%	Número	%	Número	%
ESPAÑA	6.869.938	100%	4.314.373	100%	2.555.565	100%
Andalucía	860.195	13%	576.213	13%	283.981	11%
Aragón	192.668	3%	122.488	3%	70.180	3%
Asturias	136.785	2%	88.544	2%	48.241	2%
Baleares	139.510	2%	81.552	2%	57.958	2%
Canarias	302.632	4%	185.246	4%	117.386	5%
Cantabria	71.403	1%	45.743	1%	25.660	1%
Castilla-La Mancha	192.939	3%	125.163	3%	67.775	3%
Castilla y León	292.555	4%	202.422	5%	90.132	4%
Cataluña	1.488.134	22%	877.203	20%	610.931	24%
C.Valenciana	722.631	11%	486.919	11%	235.712	9%
Extremadura	73.785	1%	47.740	1%	26.045	1%
Galicia	323.314	5%	208.452	5%	114.862	4%
Madrid	1.363.684	20%	802.443	19%	561.240	22%
Murcia	162.816	2%	103.027	2%	59.789	2%
Navarra	104.760	2%	68.230	2%	36.530	1%
País Vasco	401.005	6%	267.515	6%	133.490	5%
La Rioja	35.655	1%	22.028	1%	13.627	1%
Ceuta y Melilla	5.468	0%	3.443	0%	2.025	0%

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la Encuesta de Estructura Salarial 2002, INE.

12.2.2. Salario por hora en hombres y mujeres

El nivel general de salarios difiere considerablemente por Comunidades Autónomas. Una persona ocupada en Madrid cobra una media de 10,16 euros por hora trabajada, mientras que si trabaja en Castilla-La Mancha percibe un salario de 7,41 euros/hora. Esto es, las y los trabajadores madrileños perciben un 37% más por su trabajo que las y los castellano-manchegos.

Junto a Madrid (10,16 euros/hora), el País Vasco (10,01), Cataluña (9,26) y Navarra (9,16) son las Comunidades Autónomas que lideran el ranking de regiones españolas con mayor salario por hora trabajada, mientras que Castilla-La Mancha (7,41), Extremadura (7,43) y Murcia (7,48) se sitúan en los últimos puestos (ver Mapa 2).



La desigualdad en los niveles salariales de las diferentes Comunidades Autónomas se acentúa, además, en los hombres.

Los trabajadores con mayores salarios son los madrileños (11,26 euros/hora), que ganan un 50% más por hora trabajada que los hombres de Ceuta y Melilla (7,52 euros/hora), cuyo salario medio es el más bajo de España. Sin embargo, la brecha salarial entre las mujeres mejor y peor pagadas de España es inferior a la que registran los hombres. Las trabajadoras vascas ganan un 36% más que las castellano-leonesas, percibiendo 8,77 y 6,46 euros por hora trabajada, respectivamente (ver Tabla 8).

Por último, resta señalar que el salario masculino es superior al femenino en todas las Comunidades Autónomas, excepto en Ceuta y Melilla, únicas regiones españolas que presentan una brecha salarial negativa entre hombres y mujeres.

No obstante, los datos para Ceuta y Melilla han de tomarse con cautela, dado que la muestra de trabajadores y trabajadoras en las Ciudades Autónomas no garantiza la representatividad de los resultados.

TABLA 8
SALARIO POR HORA Y DIFERENCIA SALARIAL POR RAZÓN DE SEXO POR
COMUNIDADES AUTÓNOMAS, 2002

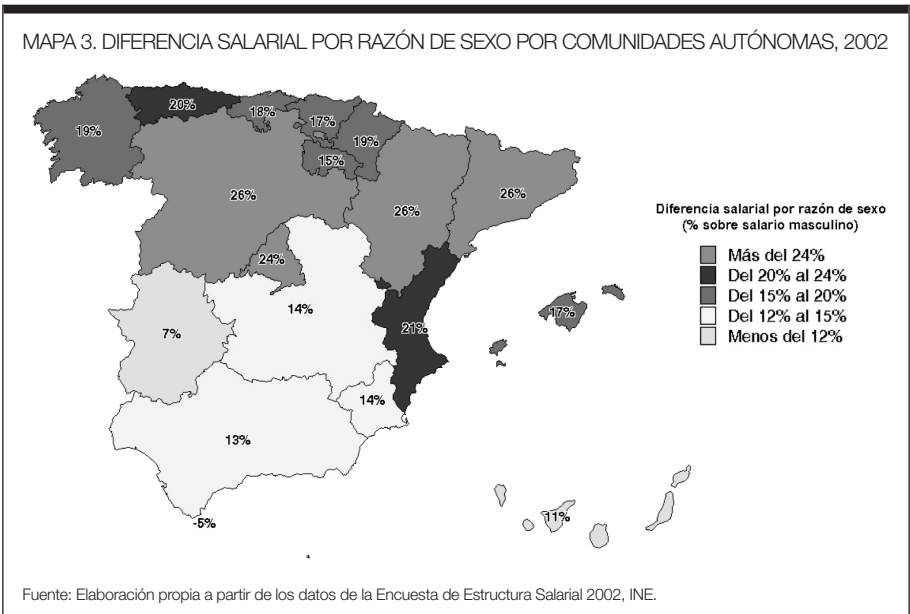
	Ganancia por hora			Diferencia salarial	
	TOTAL	Hombres	Mujeres	Euros	%
ESPAÑA	8,85	9,56	7,65	1,91	20%
Andalucía	8,37	8,73	7,64	1,10	13%
Aragón	8,71	9,62	7,14	2,48	26%
Asturias	8,59	9,24	7,41	1,83	20%
Baleares	8,35	8,98	7,45	1,54	17%
Canarias	7,66	8,01	7,10	0,91	11%
Cantabria	7,90	8,45	6,93	1,52	18%
Castilla-La Mancha	7,41	7,80	6,68	1,13	14%
Castilla y León	8,04	8,74	6,46	2,28	26%
Cataluña	9,26	10,36	7,70	2,66	26%
C. Valenciana	7,97	8,54	6,78	1,76	21%
Extremadura	7,43	7,61	7,10	0,51	7%
Galicia	7,67	8,23	6,67	1,56	19%
Madrid	10,16	11,26	8,58	2,68	24%
Murcia	7,48	7,89	6,79	1,09	14%
Navarra	9,16	9,79	7,97	1,82	19%
País Vasco	10,01	10,63	8,77	1,86	17%
La Rioja	7,50	7,95	6,76	1,19	15%
Ceuta y Melilla	7,66	7,52	7,91	-0,40	-5%

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la Encuesta de Estructura Salarial 2002, INE.

12.2.3. Diferencia salarial por razón de sexo

La diferencia salarial por razón de sexo también presenta notables disparidades por Comunidades Autónomas. Mientras las trabajadoras castellano-leonesas cobran un 26% menos que los castellano-leoneses, las extremeñas sólo ganan un 7% menos que los hombres de su Comunidad.

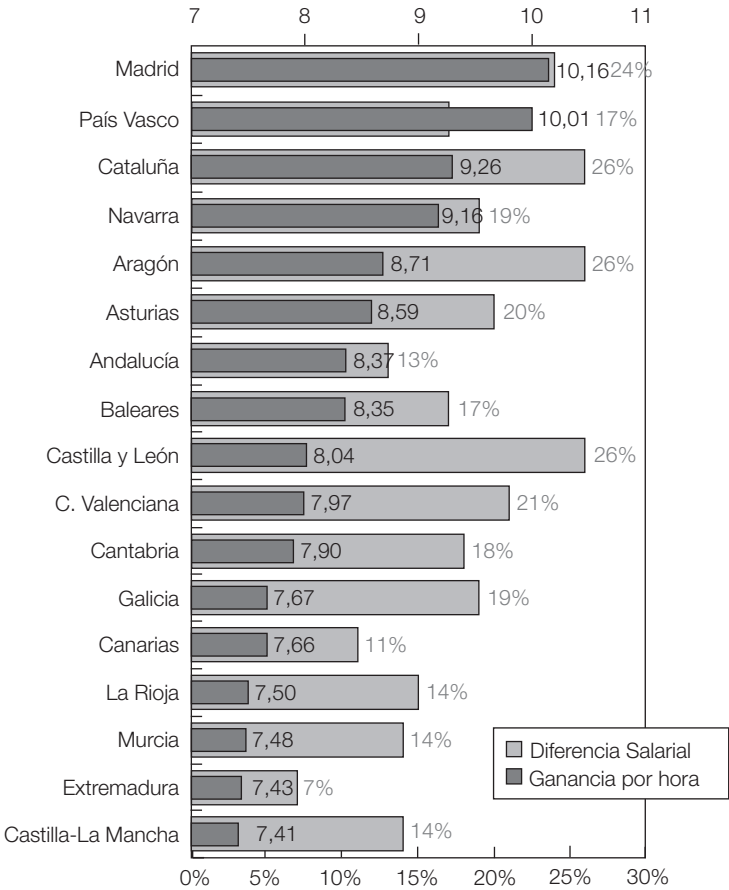
Las mujeres trabajadoras mejor tratadas con relación a los hombres en términos salariales son las extremeñas (7% de diferencia salarial), las canarias (11%), las andaluzas (13%), las murcianas (14%) y las castellano-manchegas (14%), mientras que las que peor trato relativo reciben con respecto a los hombres son las castellano-leonesas (26%), las aragonesas (26%), las catalanas (26%) y las madrileñas (24%) (ver Mapa 2).



El nivel salarial de cada Comunidad Autónoma parece tener algún efecto sobre la magnitud de la diferencia salarial por razón de sexo, al igual que ocurría con las variables personales, laborales y de empresa de las y los trabajadores. Aunque no todas las Comunidades Autónomas con altos (bajos) salarios presentan una brecha salarial por sexo elevada (reducida), ésta es la situación que predomina (ver Gráfico 38).

Las Comunidades Autónomas que se encuentran en los primeros (últimos) puestos en relación a sus salarios por hora suelen estar también entre los primeros (últimos) puestos si se ordenan según la desigualdad salarial entre sexos.

GRÁFICO 38
SALARIO POR HORA Y DIFERENCIA SALARIAL POR RAZÓN DE SEXO EN ESPAÑA POR RAMA DE ACTIVIDAD, 2002



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la Encuesta de Estructura Salarial 2002, INE.

13.1. Evolución Española

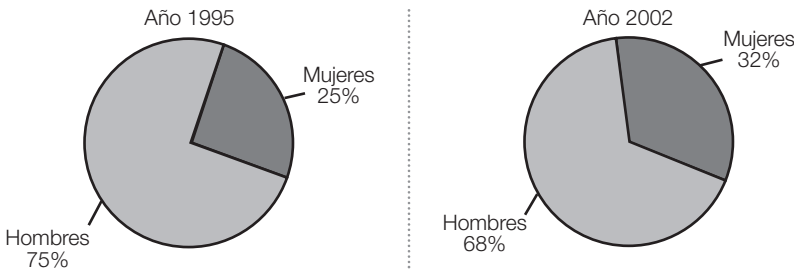
A continuación, se aborda el estudio de la evolución experimentada por el perfil de las y los trabajadores, los salarios y la desigualdad salarial entre sexos entre los dos años para los que se dispone de datos: 1995 y 2002. Como se explica más detalladamente en el capítulo de Metodología, para hacer comparables los datos de ambos períodos se han eliminado del 2002 las actividades económicas que no se incluyeron en la Encuesta de Estructura Salarial de 1995, razón por la cual los datos presentados en la Sección 12 para 2002 no coinciden con los que se aportan en esta Sección para dicho año⁵.

13. *Evolución de la diferencia salarial por razón de sexo entre 1995 y 2002*

13.1.1. Ocupación femenina

La incorporación de la mujer al mundo laboral se ha dejado notar en los resultados de la Encuesta de Estructura Salarial. Si en 1995 el 25% de las personas ocupadas en nuestro país eran mujeres, en 2002 este porcentaje se elevaba ya al 32%.

GRÁFICOS 39 Y 40. DISTRIBUCIÓN DE TRABAJADORES Y TRABAJADORAS EN ESPAÑA POR SEXO, 1995 Y 2002



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la Encuesta de Estructura Salarial 2002, INE.

Asimismo, el crecimiento de la ocupación entre 1995 y 2002 ha afectado esencialmente a las mujeres. El número de personas ocupadas ha aumentado un 60% entre ambos años, un 43% en los hombres y un 109% en las mujeres.

⁵ La Encuesta de Estructura Salarial de 1995 incluía las actividades económicas C-K de la CNAE-93, mientras que la Encuesta de Estructura Salarial de 2002 incluye, además, las actividades económicas M-O.

13.1.2. Cambios en las características personales, laborales y de empresa

Las características personales, laborales y de empresa de trabajadores y trabajadoras han variado sustancialmente entre 1995 y 2002, especialmente en las mujeres trabajadoras, menos asentadas en el mercado de trabajo que los hombres.

Características personales:

En primer lugar, en lo que respecta a las **características personales** de las personas ocupadas, no se han visto modificadas en exceso, siendo únicamente reseñable **el aumento del nivel de formación femenino:**

- **Siguen predominando hombres y mujeres entre 30 y 39 años**, intervalo de edad en que se encuentran el 31% de ellos y el 33% de ellas (el 30% y el 34% en 1995), si bien los hombres se concentran algo más en los tramos más jóvenes y las mujeres algo más en las edades más elevadas.
- En cuanto al **nivel de estudios, ha aumentado en ambos sexos, si bien mucho más intensamente en las mujeres**, que en 1995 alcanzaban estudios superiores en el 11% de los casos, porcentaje que se ha elevado hasta el 17% en 2002.

TABLA 9
CARACTERÍSTICAS PERSONALES DE TRABAJADORES Y TRABAJADORAS EN ESPAÑA, 2002

	TOTAL		Hombres		Mujeres	
	Número	%	Número	%	Número	%
EDAD						
Total de trabajadores/as	5.736.797	100%	3.872.898	100%	1.863.899	100%
De 16 a 24 años	655.770	11%	406.375	10%	249.395	13%
De 25 a 29 años	1.045.143	18%	624.879	16%	420.264	23%
De 30 a 39 años	1.812.642	32%	1.206.637	31%	606.005	33%
De 40 a 49 años	1.283.053	22%	895.644	23%	387.409	21%
De 50 o más años	940.189	16%	739.363	19%	200.826	11%
TITULACIÓN						
Total de trabajadores/as	5.736.794	100%	3.872.897	100%	1.863.897	100%
Sin estudios y Educación Primaria	1.647.520	29%	1.182.285	31%	465.235	25%
Educación Secundaria de primer ciclo	1.739.473	30%	1.198.948	31%	540.525	29%
Educación Secundaria de segundo ciclo	998.556	17%	615.936	16%	382.620	21%
Formación Profesional	511.192	9%	358.210	9%	152.982	8%
Estudios superiores	840.053	15%	517.518	13%	322.535	17%
NACIONALIDAD						
Total de trabajadores/as	5.736.795	100%	3.872.897	100%	1.863.898	100%
Española	5.531.525	96%	3.723.866	96%	1.807.659	97%
Extranjera	205.270	4%	149.031	4%	56.239	3%

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la Encuesta de Estructura Salarial 2002, INE.

TABLA 10
CARACTERÍSTICAS PERSONALES DE TRABAJADORES Y TRABAJADORAS EN ESPAÑA, 1995

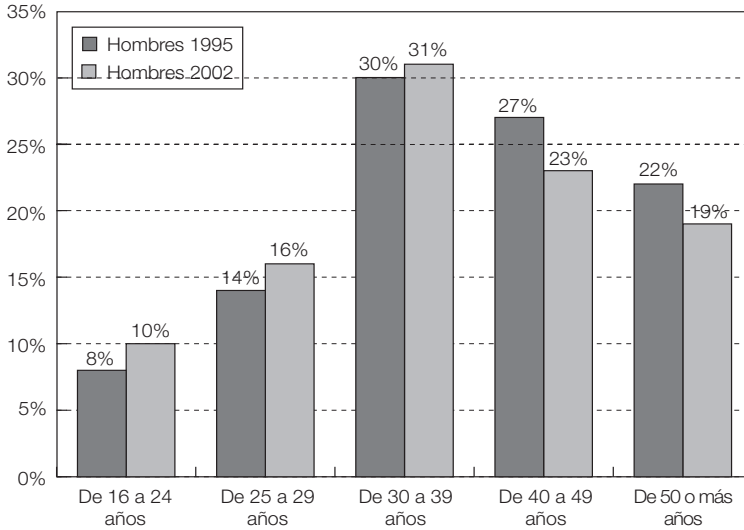
	TOTAL		Hombres		Mujeres	
	Número	%	Número	%	Número	%
EDAD						
Total de trabajadores/as	3.592.415	100%	2.699.237	100%	893.178	100%
De 16 a 24 años	332.892	9%	202.617	8%	130.274	15%
De 25 a 29 años	572.685	16%	371.441	14%	201.244	23%
De 30 a 39 años	1.103.141	31%	803.621	30%	299.521	34%
De 40 a 49 años	907.011	25%	728.781	27%	178.230	20%
De 50 o más años	676.686	19%	592.777	22%	83.909	9%
TITULACIÓN						
Total de trabajadores/as	3.592.415	100%	2.699.237	100%	893.178	100%
Sin estudios y Educación Primaria	1.117.931	31%	924.609	34%	193.322	22%
Educación Secundaria de primer ciclo	1.085.132	30%	785.788	29%	299.344	34%
Educación Secundaria de segundo ciclo	498.461	14%	322.004	12%	176.457	20%
Formación Profesional	488.321	14%	361.531	13%	126.790	14%
Estudios superiores	402.570	11%	305.306	11%	97.264	11%

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la Encuesta de Estructura Salarial 2002, INE.

GRÁFICOS 41, 42, 43 Y 44. DISTRIBUCIÓN DE TRABAJADORES Y TRABAJADORAS EN ESPAÑA POR EDAD Y NIVEL DE ESTUDIOS, 1995 Y 2002

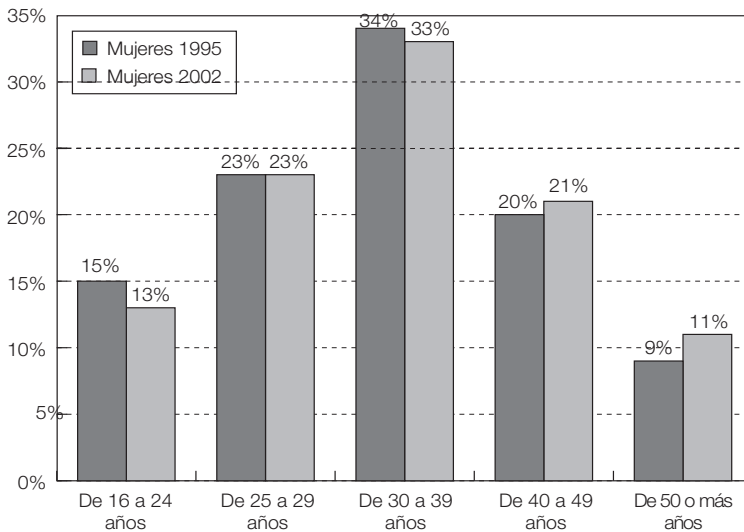
Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la Encuesta de Estructura Salarial 2002, INE.

GRÁFICO 41. EDAD



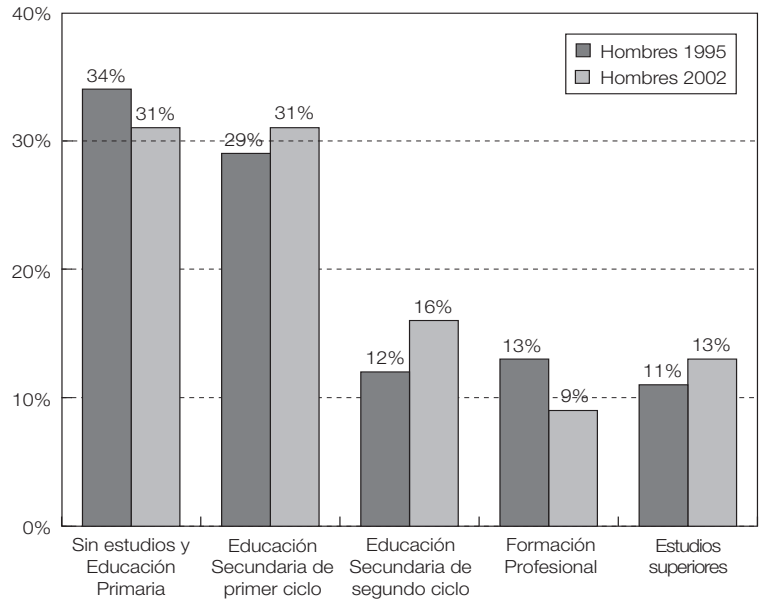
Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la Encuesta de Estructura Salarial 2002, INE.

GRÁFICO 42. EDAD



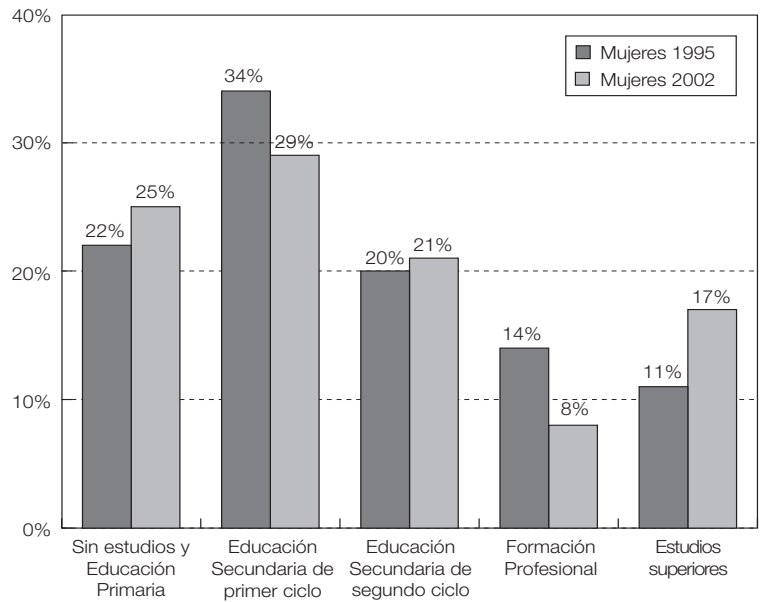
Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la Encuesta de Estructura Salarial 2002, INE.

GRÁFICO 43. NIVEL DE ESTUDIOS



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la Encuesta de Estructura Salarial 2002, INE.

GRÁFICO 44. NIVEL DE ESTUDIOS



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la Encuesta de Estructura Salarial 2002, INE.

Características laborales:

Los **perfiles** de las/os trabajadoras españolas se han visto, sin embargo, **fundamentalmente alterados en las características de índole laboral**. Hombres y mujeres han modificado ligeramente su ubicación en las diferentes ocupaciones. Asimismo, las mujeres, sexo en el que se han focalizado los cambios, si bien han reducido su temporalidad, trabajan más a jornada parcial.

- **La antigüedad ha descendido en ambos sexos.** El porcentaje de mujeres que cuentan con más de 10 años de antigüedad en su puesto de trabajo ha descendido al 19% desde el 30% que alcanzaba en 1995. Esta tendencia también se ha producido en los varones, aunque de forma más moderada. El 42% de los trabajadores tenía más de 10 años de antigüedad en su empresa en 1995, mientras que en 2002 sólo se encontraban en esta situación el 28%.
- Hombres y mujeres continúan trabajando en su gran mayoría a jornada completa, si bien **ha aumentado notablemente la importancia de la jornada a tiempo parcial, fundamentalmente en las mujeres**. En 1995, trabajaban a tiempo parcial el 2% de los hombres y el 11% de las mujeres, teniendo este tipo de jornada en 2002 el 4% de ellos y el 24% de ellas.
- **Las mujeres han reducido su temporalidad**, mientras que en los hombres ha descendido ligeramente la contratación indefinida. Los contratos temporales afectan al 27% de los hombres y al 26% de las mujeres, mientras en 1995 tenían esta modalidad contractual el 25% de los trabajadores y el 31% de las trabajadoras.
- Por último, si bien la presencia masculina sigue siendo predominante en la mayoría de las ocupaciones, salvo en las relacionadas con tareas administrativas y servicios personales, de comercio y restauración, **tanto hombres como mujeres han modificado su ubicación ocupacional**, porque ha aumentando notablemente en algunas ocupaciones la presencia femenina (Ver Gráfico 52). Así, se observa que las trabajadoras han intensificado su presencia, entre otras ocupaciones, en:

- Dirección de empresas y AAPP (9% de mujeres en 1995 y 16% en 2002)
- Técnicos y profesionales científicos e intelectuales (de 19% a 28%).
- Técnicos y profesionales de apoyo (de 21% a 35%).
- Trabajadores de servicios de restauración, personales, protección y vendedores de comercios (de 41% a 52%).
- Trabajadores no cualificados (de 29% a 48%).

Aunque la han reducido en alguna de las ocupaciones más tradicionalmente masculinas:

- Artesanos y trabajadores cualificados de ind. manufactureras, construcción y minería (9% de mujeres en 1995 y 6% en 2002).

En definitiva, en términos generales, la **segregación profesional de la mujer en determinadas ocupaciones** se ha reducido en los últimos años, repartiéndose la presencia de trabajadoras y alcanzando puestos en ocupaciones tradicionalmente masculinas.

TABLA 11
CARACTERÍSTICAS LABORALES DE TRABAJADORES Y TRABAJADORAS EN ESPAÑA,
1995

	TOTAL		Hombres		Mujeres	
	Número	%	Número	%	Número	%
ANTIGÜEDAD						
Total de trabajadores/as	3.592.415	100%	2.699.237	100%	893.178	100%
Menos de 1 año	798.901	22%	576.862	21%	222.039	25%
De 1 a 2 años	252.691	7%	176.058	7%	76.633	9%
De 3 a 5 años	521.176	15%	357.849	13%	163.327	18%
De 6 a 10 años	630.358	18%	465.154	17%	165.203	18%
Más de 10 años	1.389.289	39%	1.123.314	42%	265.976	30%
OCUPACIÓN						
Total de trabajadores/as	3.592.415	100%	2.699.237	100%	893.178	100%
Dirección de empresas y AAPP	151.265	4%	137.319	5%	13.946	2%
Técnicos y profesionales científicos e intelectuales	193.370	5%	156.510	6%	36.860	4%
Técnicos y profesionales de apoyo	410.409	11%	324.632	12%	85.777	10%
Empleados de tipo administrativo	599.267	17%	287.883	11%	311.384	35%
Trabajadores de serv.restauración, personales, protección y vendedores de comercios	332.171	9%	197.287	7%	134.885	15%
Trabajadores cualificados en agricultura y pesca	0	0%	0	0%	0	0%
Artesanos y trabajadores cualificados de ind. manufactureras, construcción y minería	726.425	20%	663.399	25%	63.027	7%
Operadores de instalaciones y maquinaria, y montadores	735.682	20%	618.032	23%	117.650	13%
Trabajadores no cualificados	443.825	12%	314.175	12%	129.649	15%
TIPO DE JORNADA						
Total de trabajadores/as	3.592.415	100%	2.699.237	100%	893.178	100%
Tiempo completo	3.450.925	96%	2.653.545	98%	797.380	89%
Tiempo parcial	141.490	4%	45.692	2%	95.797	11%
TIPO DE CONTRATO						
Total de trabajadores/as	3.592.415	100%	2.699.237	100%	893.178	100%
De duración indefinida	2.635.086	73%	2.014.783	75%	620.302	69%
De duración determinada	957.329	27%	684.454	25%	272.875	31%

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la Encuesta de Estructura Salarial 2002, INE.

TABLA 12
CARACTERÍSTICAS LABORALES DE TRABAJADORES Y TRABAJADORAS EN ESPAÑA,
2002

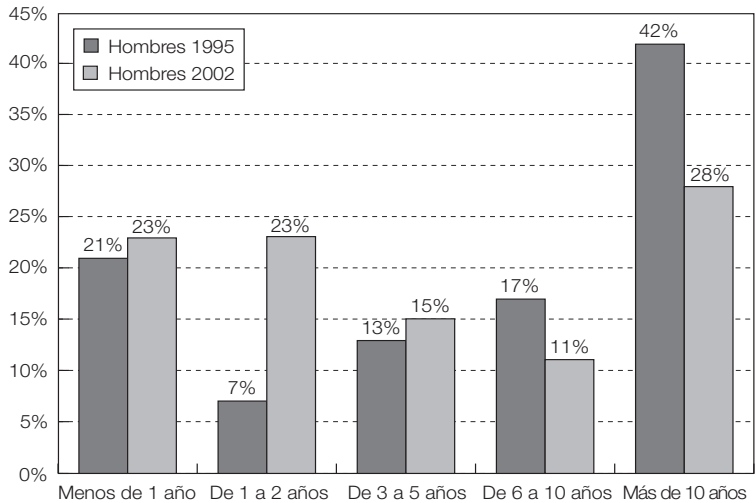
	TOTAL		Hombres		Mujeres	
	Número	%	Número	%	Número	%
ANTIGÜEDAD						
Total de trabajadores/as	5.736.795	100%	3.872.897	100%	1.863.898	100%
Menos de 1 año	1.385.312	24%	888.543	23%	496.769	27%
De 1 a 2 años	1.375.943	24%	888.253	23%	487.690	26%
De 3 a 5 años	899.616	16%	585.931	15%	313.685	17%
De 6 a 10 años	622.885	11%	410.313	11%	212.572	11%
Más de 10 años	1.453.039	25%	1.099.857	28%	353.182	19%
OCUPACIÓN						
Total de trabajadores/as	5.736.797	100%	3.872.898	100%	1.863.899	100%
Dirección de empresas y AAPP	125.381	2%	105.896	3%	19.485	1%
Técnicos y profesionales científicos e intelectuales	335.378	6%	240.155	6%	95.223	5%
Técnicos y profesionales de apoyo	888.275	15%	578.119	15%	310.156	17%
Empleados de tipo administrativo	752.599	13%	321.081	8%	431.518	23%
Trabajadores de serv.restauración, personales, protección y vendedores de comercios	708.157	12%	338.359	9%	369.798	20%
Trabajadores cualificados en agricultura y pesca	5.957	0%	5.327	0%	630	0%
Artesanos y trabajadores cualificados de ind. manufactureras, construcción y minería	1.091.654	19%	1.026.255	26%	65.399	4%
Operadores de instalaciones y maquinaria, y montadores	983.256	17%	816.427	21%	166.829	9%
Trabajadores no cualificados	846.140	15%	441.279	11%	404.861	22%
TIPO DE JORNADA						
Total de trabajadores/as	5.736.796	100%	3.872.898	100%	1.863.898	100%
Tiempo completo	5.148.445	90%	3.730.566	96%	1.417.879	76%
Tiempo parcial	588.351	10%	142.332	4%	446.019	24%
TIPO DE CONTRATO						
Total de trabajadores/as	5.736.795	100%	3.872.897	100%	1.863.898	100%
De duración indefinida	4.200.759	73%	2.828.973	73%	1.371.786	74%
De duración determinada	1.536.036	27%	1.043.924	27%	492.112	26%
RESPONSABILIDAD EN ORGANIZACIÓN Y/O SUPERVISIÓN DE TRABAJADORES/AS						
Total de trabajadores/as	5.736.795	100%	3.872.897	100%	1.863.898	100%
Sí	1.445.608	25%	1.100.875	28%	344.733	18%
No	4.291.187	75%	2.772.022	72%	1.519.165	82%

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la Encuesta de Estructura Salarial 2002, INE.

GRÁFICOS 45, 46, 47, 48, 49, 50, 51 Y 52. DISTRIBUCIÓN DE TRABAJADORES Y TRABAJADORAS EN ESPAÑA POR ANTIGÜEDAD, TIPO DE JORNADA, TIPO DE CONTRATO Y OCUPACIÓN, 1995 Y 2002

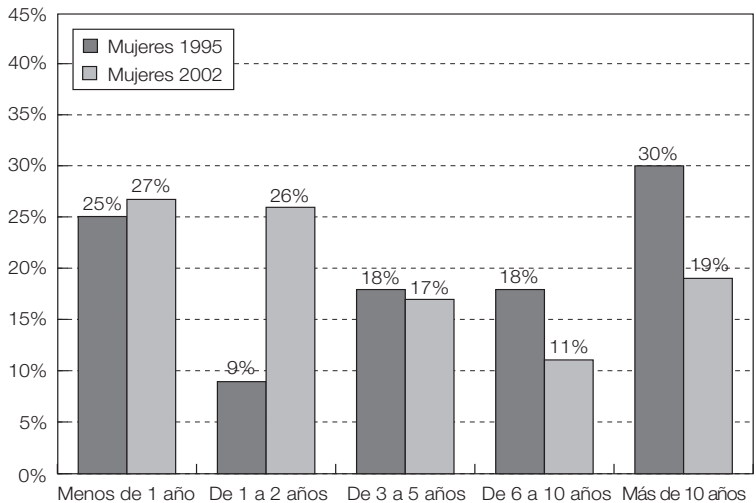
Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la Encuesta de Estructura Salarial 2002, INE.

GRÁFICO 45. ANTIGÜEDAD EN LA EMPRESA



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la Encuesta de Estructura Salarial 2002, INE.

GRÁFICO 46. ANTIGÜEDAD EN LA EMPRESA



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la Encuesta de Estructura Salarial 2002, INE.

GRÁFICO 47
TIPO DE JORNADA

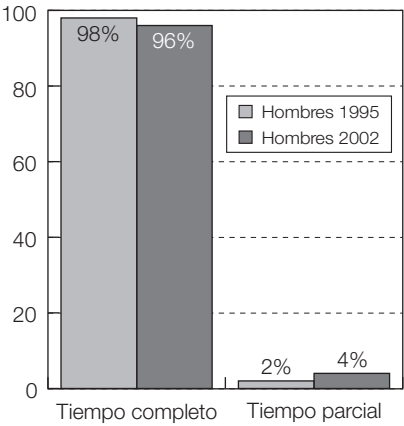


GRÁFICO 48
TIPO DE JORNADA

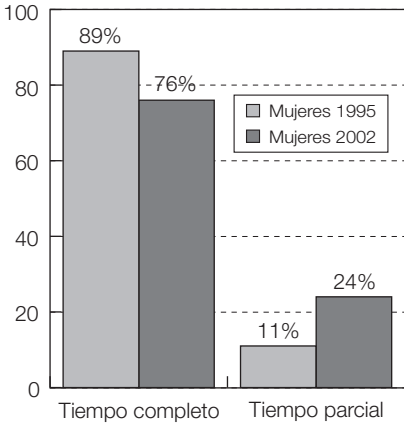


GRÁFICO 49
TIPO DE CONTRATO

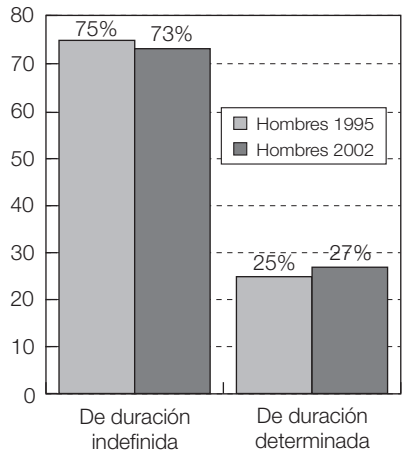


Gráfico 50
Tipo de contrato

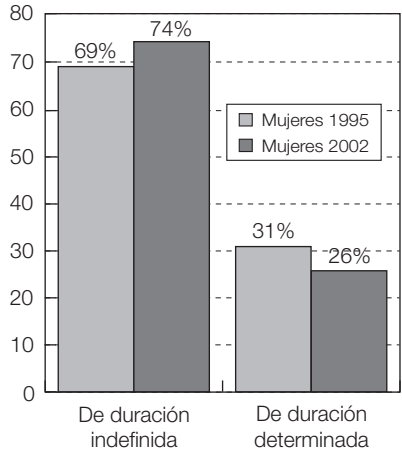


GRÁFICO 51
OCUPACIÓN (SEGREGACIÓN LABORAL VERTICAL)

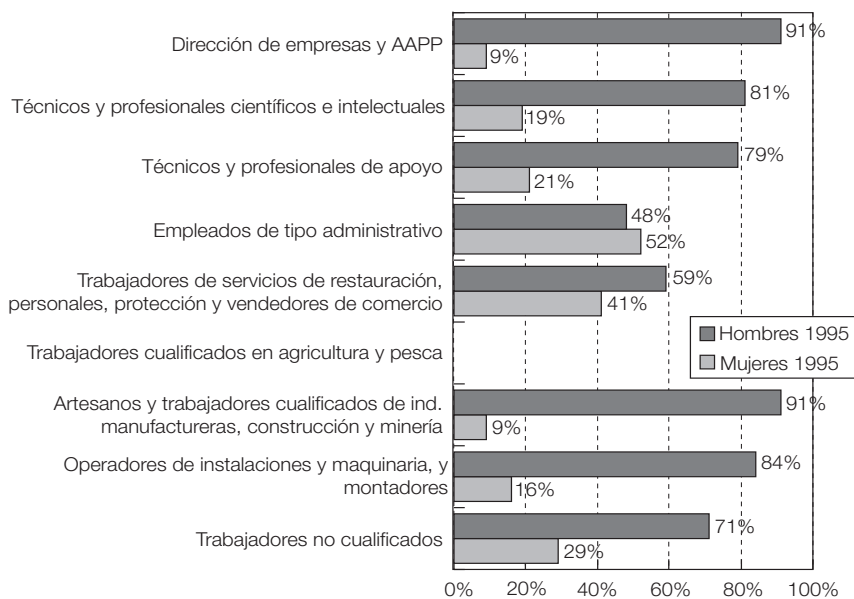
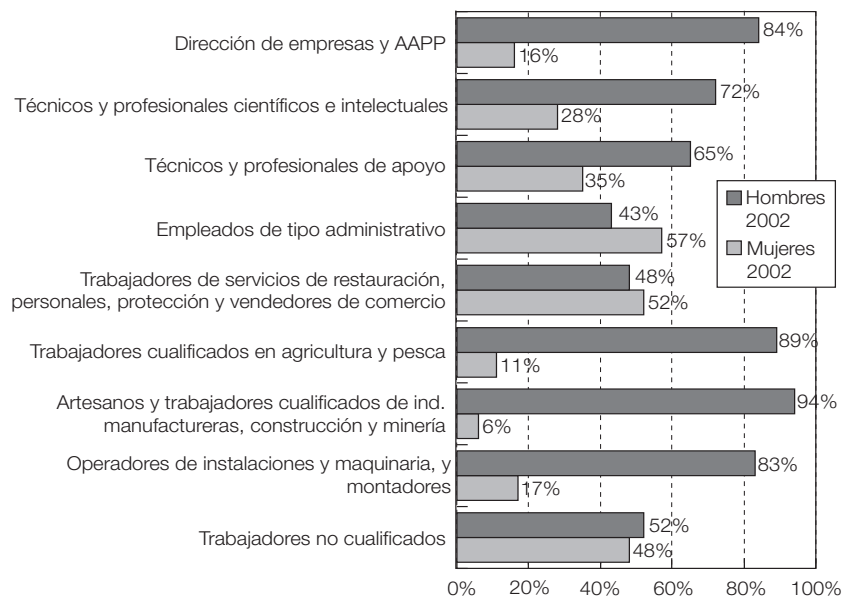


GRÁFICO 52
OCUPACIÓN (SEGREGACIÓN LABORAL VERTICAL)



Características de empresa:

Finalmente, atendiendo a las **características de la empresa** donde trabajan hombres y mujeres, **los principales cambios se refieren al sector de actividad en el que se encuentran las mujeres trabajadoras:**

- Aunque las mujeres han tendido a ir concentrándose más en la gran empresa, el tamaño de las empresas de trabajadores y trabajadoras no difiere en demasía del que encontrábamos en 1995. La mayoría de los hombres y de las mujeres trabajaban en dicho año en empresas de 50 o más trabajadores/as, el 54% de ellos y el 59% de ellas, porcentajes que se elevan en 2002 hasta el 55% y el 63%.
- El control de la empresa no ha cambiado en ninguno de los dos sexos. La propiedad empresarial sigue siendo mayoritariamente privada en hombres y mujeres (98% en ambos casos), al igual que en 1995 (96% en los hombres y 97% en las mujeres).
- Hombres y mujeres han seguido la misma evolución en cuanto a mercado de destino de la producción de la empresa. Han aumentado ligeramente su presencia en las empresas con mercado local o regional (del 36% al 42% y del 29% al 37%) y lo han reducido en las empresas dirigidas al mercado internacional (del 16% al 15% y del 15% al 13%).

TABLA 13
CARACTERÍSTICAS DE LA EMPRESA DE TRABAJADORES Y TRABAJADORAS EN
ESPAÑA, 1995

	TOTAL		Hombres		Mujeres	
	Número	%	Número	%	Número	%
ESTRATO DE TRABAJADORES/AS						
Total de trabajadores/as	3.592.415	100%	2.699.237	100%	893.178	100%
De 10 a 19 trabajadores	735.470	20%	570.947	21%	164.523	18%
De 20 a 49 trabajadores	877.961	24%	680.360	25%	197.601	22%
De 50 y más trabajadores	1.978.984	55%	1.447.930	54%	531.054	59%
PROPIEDAD						
Total de trabajadores/as	3.592.415	100%	2.699.237	100%	893.178	100%
Pública o mayoritariamente pública	123.247	3%	96.465	4%	26.782	3%
Privada u otra	3.469.168	97%	2.602.772	96%	866.396	97%
MERCADO DE DESTINO DE LA PRODUCCIÓN						
Total de trabajadores/as	3.592.415	100%	2.699.237	100%	893.178	100%
Local o regional	1.219.216	34%	960.104	36%	259.112	29%
Nacional	1.797.597	50%	1.301.334	48%	496.262	56%
Internacional	575.602	16%	437.799	16%	137.803	15%
ACTIVIDAD ECONÓMICA						
Total de trabajadores/as	3.592.415	100%	2.699.237	100%	893.178	100%
Ind. alimentación, bebidas y tabaco	225.183	6%	158.168	6%	67.015	8%
Ind. textil, confección, cuero y calzado	170.248	5%	80.309	3%	89.939	10%
Ind. papel, artes gráficas, edición y reproducción, química, y material y equipo eléctrico, electrónico y óptico	312.716	9%	236.276	9%	76.439	9%
Resto de ramas industriales	736.268	20%	654.088	24%	82.180	9%
Construcción	444.664	12%	418.451	16%	26.213	3%
Comercio, reparación de vehículos, y artículos personales y de uso doméstico	711.720	20%	457.902	17%	253.819	28%
Hostelería	194.532	5%	115.388	4%	79.145	9%
Transporte, almacenamiento y comunicaciones	283.567	8%	223.767	8%	59.800	7%
Intermediación financiera	276.902	8%	204.452	8%	72.450	8%
Act. inmobiliarias y de alquiler, y serv.empresariales	236.614	7%	150.436	6%	86.178	10%

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la Encuesta de Estructura Salarial 2002, INE.

- Y por último, también en el caso de las ramas de actividad, **tanto hombres como mujeres han modificado su ubicación por ramas de actividad**, aumentando la presencia femenina de forma moderada en algunas ramas industriales (Ver Gráfico 60):
 - Industria alimentación, bebidas y tabaco (30% de mujeres en 1995 y 35% en 2002)
 - Industria textil, confección, cuero y calzado (de 53% a 56%).
 - Industria papel, artes gráficas, edición y reproducción, química, y material y equipo eléctrico, electrónico y óptico (de 24% a 29%).

De forma muy destacada en ciertos servicios:

- Comercio, reparación de vehículos, y artículos personales y de uso doméstico (36% de mujeres en 1995 y 43% en 2002).
- Hostelería (de 41% a 52%).
- Intermediación financiera (de 26% a 36%).
- Actividades inmobiliarias y de alquiler, y servicios empresariales (de 36% a 52%).

Y de forma leve en el resto de actividades económicas, que han permaneciendo esencialmente masculinizadas:

- Resto de ramas industriales (11% de mujeres en 1995 y 15% en 2002).
- Construcción (de 6% a 7%).
- Transporte, almacenamiento y comunicaciones (de 21% a 24%)

Por tanto, en términos generales, la **segregación laboral por ramas de actividad** también se ha reducido entre 1995 y 2002, de forma intensa en algunas actividades, y de forma moderada en la mayoría.

TABLA 14
CARACTERÍSTICAS DE LA EMPRESA DE TRABAJADORES Y TRABAJADORAS EN
ESPAÑA, 2002

	TOTAL		Hombres		Mujeres	
	Número	%	Número	%	Número	%
ESTRATO DE TRABAJADORES/AS						
Total de trabajadores/as	5.736.796	100%	3.872.898	100%	1.863.898	100%
De 10 a 19 trabajadores	1.074.884	19%	763.936	20%	310.948	17%
De 20 a 49 trabajadores	1.359.088	24%	981.540	25%	377.548	20%
De 50 y más trabajadores	3.302.824	58%	2.127.422	55%	1.175.402	63%
PROPIEDAD						
Total de trabajadores/as	5.736.796	100%	3.872.898	100%	1.863.898	100%
Pública o mayoritariamente pública	127.300	2%	92.547	2%	34.753	2%
Privada u otra	5.609.496	98%	3.780.351	98%	1.829.145	98%
MERCADO DE DESTINO DE LA PRODUCCIÓN						
Total de trabajadores/as	5.736.795	100%	3.872.897	100%	1.863.898	100%
Local o regional	2.302.936	40%	1.611.179	42%	691.757	37%
Nacional	2.619.634	46%	1.688.812	44%	930.822	50%
Internacional	814.225	14%	572.906	15%	241.319	13%
ACTIVIDAD ECONÓMICA						
Total de trabajadores/as	5.736.792	100%	3.872.896	100%	1.863.896	100%
Ind. alimentación, bebidas y tabaco	235.200	4%	152.885	4%	82.315	4%
Ind. textil, confección, cuero y calzado	163.289	3%	71.380	2%	91.909	5%
Ind. papel, artes gráficas, edición y reproducción, química, y material y equipo eléctrico, electrónico y óptico	347.178	6%	247.390	6%	99.788	5%
Resto de ramas industriales	952.806	17%	814.194	21%	138.612	7%
Construcción	861.917	15%	804.253	21%	57.664	3%
Comercio, reparación de vehículos, y artículos personales y de uso doméstico	1.157.330	20%	655.834	17%	501.496	27%
Hostelería	361.090	6%	174.140	4%	186.950	10%
Transporte, almacenamiento y comunicaciones	409.562	7%	310.234	8%	99.328	5%
Intermediación financiera	285.939	5%	182.344	5%	103.595	6%
Act. inmobiliarias y de alquiler, y serv.empresariales	962.481	17%	460.242	12%	502.239	27%

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la Encuesta de Estructura Salarial 2002, INE.

GRÁFICOS 53, 54, 55, 56, 57, 58, 59 Y 60. DISTRIBUCIÓN DE TRABAJADORES Y TRABAJADORAS EN ESPAÑA POR TAMAÑO, TIPO DE PROPIEDAD, MERCADO Y ACTIVIDAD ECONÓMICA DE LA EMPRESA EN QUE TRABAJAN, 1995 Y 2002

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la Encuesta de Estructura Salarial 2002, INE.

GRÁFICO 53. TAMAÑO EMPRESARIAL

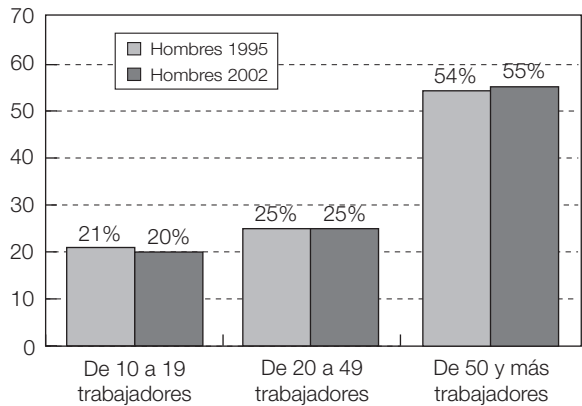


GRÁFICO 54. TAMAÑO EMPRESARIAL

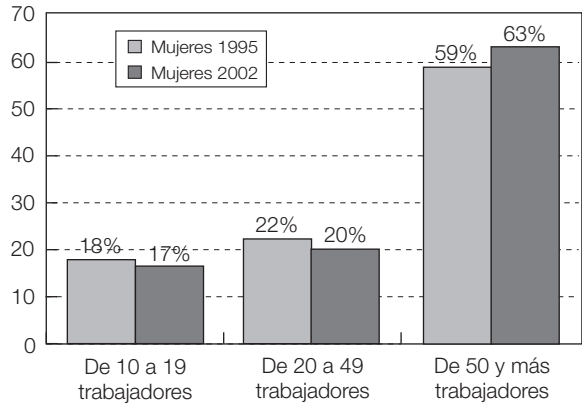


GRÁFICO 55
TIPO DE PROPIEDAD

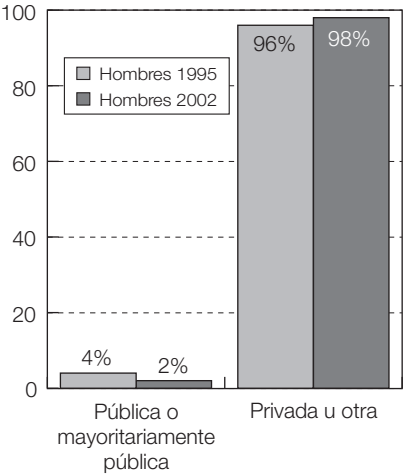


GRÁFICO 56
TIPO DE PROPIEDAD

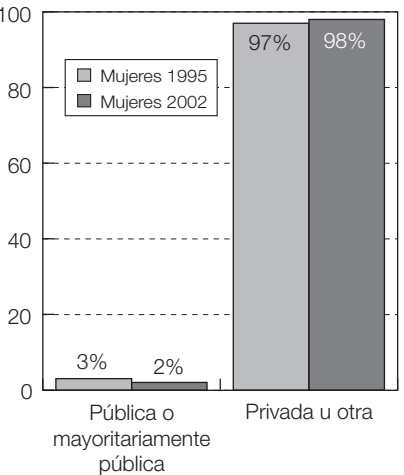


GRÁFICO 57. TIPO DE MERCADO

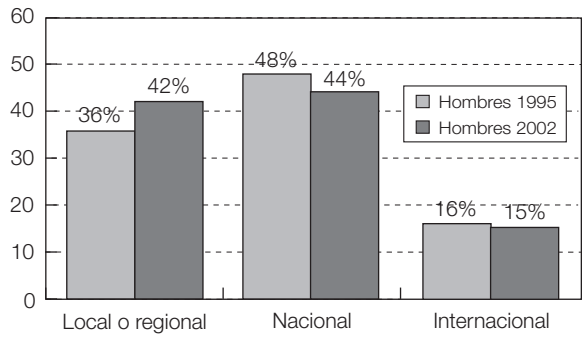


GRÁFICO 58. TIPO DE MERCADO

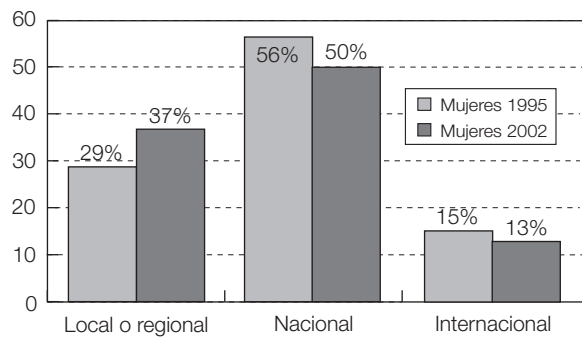


GRÁFICO 59
ACTIVIDAD ECONÓMICA (SEGREGACIÓN LABORAL HORIZONTAL)

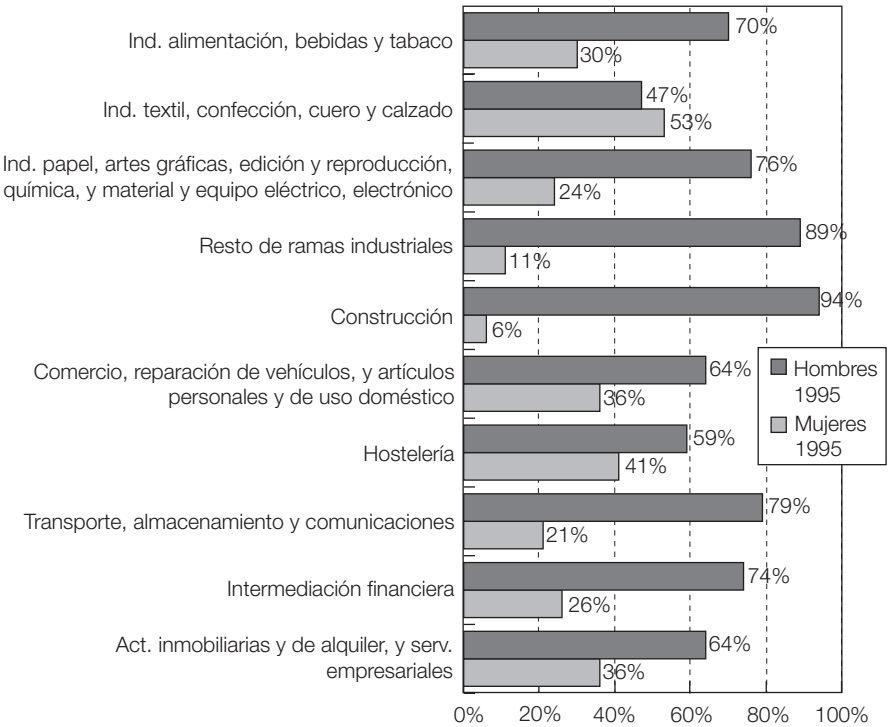
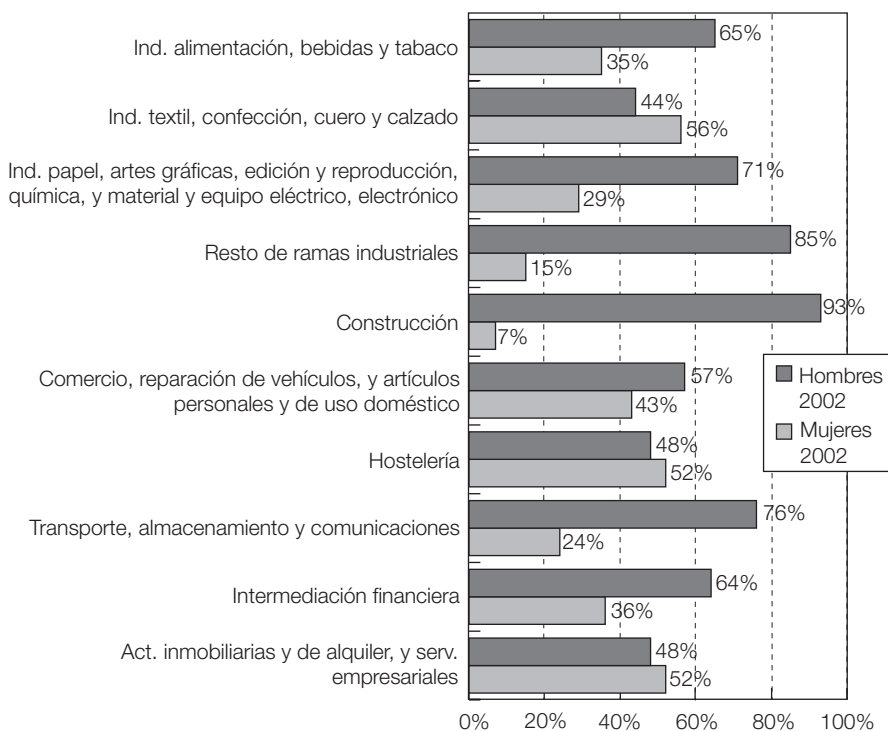


GRÁFICO 60
ACTIVIDAD ECONÓMICA (SEGREGACIÓN LABORAL HORIZONTAL)



Corolario:

A modo de resumen, se presentan los principales rasgos de mujeres y hombres trabajadores en 1995 y en 2002, y los cambios más relevantes en sus perfiles.

Perfil del hombre trabajador en 1995

Características personales:

- Entre 30 y 39 años (30%).
- Sin estudios o con educación primaria (34%) o con educación secundaria de primer ciclo (29%).

Características laborales:

- Con más de 10 años de antigüedad en su actual empresa (42%).
- Con jornada a tiempo completo (98%).
- Con contrato indefinido (75%).
- En las ocupaciones:
 - Artesanos y trabajadores cualificados en la industria manufacturera, la construcción y la minería (25%).
 - Montadores y operadores de instalaciones y maquinaria (23%).

Características de la empresa:

- En empresas de 50 o más trabajadores/as (54%).
- En la empresa privada (96%).
- En empresas cuya producción va dirigida al mercado local, regional o nacional (84%).
- En las ramas de actividad económica:
 - Ramas industriales (42%).
 - Construcción (16%).
 - Comercio, reparación de vehículos y artículos personales o de uso doméstico (17%).

Perfil del hombre trabajador en 2002

Características personales:

- Entre 30 y 39 años (31%).
- Sin estudios o con educación primaria (31%) o con educación secundaria de primer ciclo (31%).

Características laborales:

- Con más de 10 años de antigüedad en su actual empresa (28%).
- Con jornada a tiempo completo (96%).
- Con contrato indefinido (73%).
- En las ocupaciones:
 - Artesanos y trabajadores cualificados en la industria manufacturera, la construcción y la minería (26%).
 - Montadores y operadores de instalaciones y maquinaria (21%).

Características de la empresa:

- En empresas de 50 o más trabajadores/as (55%).
- En la empresa privada (98%).
- En empresas cuya producción va dirigida al mercado local, regional o nacional (86%).
- En las ramas de actividad económica:
 - Ramas industriales (33%).
 - Construcción (21%).
 - Comercio, reparación de vehículos y artículos personales o de uso doméstico (17%).

Principales cambios de los hombres trabajadores

- Han perdido **antigüedad** en la empresa.
- Se concentran ligeramente más en la **construcción** y menos en la **industria**.

Perfil de la mujer trabajadora en 1995

Características personales:

- Entre 30 y 39 años (34%).
- Con estudios secundarios de primer ciclo (34%).

Características laborales:

- Con más de 10 años de antigüedad en su actual empresa (30%).
- Con jornada a tiempo completo (89%).
- Con contrato indefinido (69%).
- En las ocupaciones:
 - Empleadas de tipo administrativo (35%).
 - Trabajadoras en servicios de restauración, personales, protección y vendedoras de comercios (15%).
 - Trabajadoras no cualificadas (15%).

Características de la empresa:

- En empresas de 50 o más trabajadores/as (59%).
- En la empresa privada (97%).
- En empresas cuya producción va dirigida al mercado local, regional o nacional (85%).
- En las ramas de actividad económica:
 - Comercio, reparación de vehículos y artículos personales o de uso doméstico (28%).
 - Actividades inmobiliarias y de alquiler y servicios empresariales (10%).
 - Industria textil, cuero y calzado (10%).

Perfil de la mujer trabajadora en 2002

Características personales:

- Entre 30 y 39 años (33%).
- Con estudios secundarios de primer ciclo (29%).

Características laborales:

- Con menos de 1 año de antigüedad en su actual empresa (27%).
- Con jornada a tiempo completo (76%).
- Con contrato indefinido (74%).
- En las ocupaciones:
 - Empleadas de tipo administrativo (23%).
 - Trabajadoras en servicios de restauración, personales, protección y vendedoras de comercios (20%).
 - Trabajadoras no cualificadas (22%).

Características de la empresa:

- En empresas de 50 o más trabajadores/as (63%).
- En la empresa privada (98%).
- En empresas cuya producción va dirigida al mercado local, regional o nacional (87%).
- En las ramas de actividad económica:
 - Comercio, reparación de vehículos y artículos personales o de uso doméstico (27%).
 - Actividades inmobiliarias y de alquiler y servicios empresariales (27%).
 - Hostelería (10%).

Principales cambios de las mujeres trabajadoras

- Han alcanzado un mayor nivel de **formación**.
- Han perdido **antigüedad** en la empresa.
 - Trabajan más a **tiempo parcial**.
 - Han reducido su **temporalidad**.
- Han incrementado su presencia en las **ocupaciones más feminizadas**.
- Se han ido concentrando en las ramas de servicios, en especial en **hostelería, servicios empresariales y actividades inmobiliarias y de alquiler**, y en algunas industrias, como **textil, confección, cuero y calzado**.

En definitiva, **la diferente evolución de las características de hombres y mujeres es fruto de la reciente incorporación femenina al mercado de trabajo.** Mientras que las mujeres se encuentran en pleno proceso de inserción al mundo laboral, los hombres están completamente asentados en el mercado de trabajo y los cambios que se producen en sus características personales, laborales y de empresa vienen impulsados fundamentalmente por modificaciones en el tejido productivo y empresarial del país.

Asimismo, cabe resaltar que el perfil de la mujer trabajadora se ha ido imponiendo con mayor fuerza con el paso de los años, intensificándose fuertemente la presencia femenina en las ocupaciones y ramas de actividad tradicionalmente más feminizadas.

13.1.3. Evolución del salario por hora en hombres y mujeres

El salario por hora se ha incrementado un 21% entre 1995 y 2002. Si una persona ocupada cobraba, en media, 7,08 euros por hora trabajada en 1995, en 2002 percibe 8,60 euros por el mismo tiempo de trabajo.

El aumento de la retribución horaria entre ambos años se ha producido, además, con la misma intensidad en hombres y mujeres. Los varones ganan un 24% más que en 1995 (9,35 euros frente a 7,56) y las mujeres un 25% más (7,03 euros frente a 5,62).

Respecto al **comportamiento del salario por hora en función de las diferentes variables** (personales, laborales y de empresa), no ha sufrido alteraciones entre los dos años analizados. Como muestran los siguientes gráficos, en 1995 y en 2002 el salario hora evoluciona de la misma forma.

Tanto en uno como en otro año, **la ganancia horaria aumenta:**

- con la edad,
- con el nivel de estudios,
- con los años de antigüedad en la empresa,
- con el tamaño empresarial,

- con el tamaño del mercado de destino de la producción,
- en la jornada completa,
- en la contratación indefinida,
- en las ocupaciones más cualificadas,
- en la empresa pública,
- en las ramas industriales (excepto en industria alimentaria y textil) y en determinados servicios (intermediación financiera, transporte, almacenamiento y comunicaciones, etc.).

Características personales:

TABLA 15
SALARIO POR HORA Y DIFERENCIA SALARIAL POR RAZÓN DE SEXO EN ESPAÑA SEGÚN LAS CARACTERÍSTICAS PERSONALES DE TRABAJADORES Y TRABAJADORAS, 1995

	Ganancia por hora			Diferencia salarial	
	TOTAL	Hombres	Mujeres	Euros	%
EDAD					
Total de trabajadores/as	7,08	7,56	5,62	1,95	26%
De 16 a 24 años	3,98	4,16	3,70	0,46	11%
De 25 a 29 años	5,27	5,49	4,86	0,63	11%
De 30 a 39 años	6,91	7,24	6,02	1,22	17%
De 40 a 49 años	8,39	8,79	6,75	2,04	23%
De 50 o más años	8,66	8,96	6,55	2,41	27%
TITULACIÓN					
Total de trabajadores/as	7,08	7,56	5,62	1,95	26%
Sin estudios y Educación Primaria	6,02	6,30	4,68	1,62	26%
Educación Secundaria de primer ciclo	5,46	5,83	4,48	1,35	23%
Educación Secundaria de segundo ciclo	8,51	9,40	6,90	2,49	27%
Formación Profesional	7,34	7,92	5,68	2,23	28%
Estudios superiores	12,31	13,51	8,54	4,96	37%

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la Encuesta de Estructura Salarial 1995, INE.

TABLA 16
SALARIO POR HORA Y DIFERENCIA SALARIAL POR RAZÓN DE SEXO EN ESPAÑA SEGÚN
LAS CARACTERÍSTICAS PERSONALES DE TRABAJADORES Y TRABAJADORAS, 2002

	Ganancia por hora			Diferencia salarial	
	TOTAL	Hombres	Mujeres	Euros	%
EDAD					
Total de trabajadores/as	8,60	9,35	7,03	2,32	25%
De 16 a 24 años	5,69	5,92	5,31	0,62	10%
De 25 a 29 años	6,94	7,31	6,38	0,93	13%
De 30 a 39 años	8,53	9,02	7,57	1,45	16%
De 40 a 49 años	9,85	10,73	7,81	2,92	27%
De 50 o más años	10,88	11,82	7,42	4,40	37%
TITULACIÓN					
Total de trabajadores/as	8,60	9,35	7,03	2,32	25%
Sin estudios y Educación Primaria	7,04	7,59	5,66	1,93	25%
Educación Secundaria de primer ciclo	7,12	7,69	5,85	1,84	24%
Educación Secundaria de segundo ciclo	9,18	10,29	7,41	2,88	28%
Formación Profesional	9,26	10,05	7,40	2,64	26%
Estudios superiores	13,60	15,62	10,36	5,26	34%
NACIONALIDAD					
Total de trabajadores/as	8,60	9,35	7,03	2,32	25%
Española	8,65	9,42	7,06	2,36	25%
Extranjera	7,19	7,59	6,12	1,47	19%

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la Encuesta de Estructura Salarial 2002, INE.

GRÁFICOS 61 Y 62. SALARIO POR HORA EN ESPAÑA SEGÚN LAS CARACTERÍSTICAS PERSONALES DE TRABAJADORES Y TRABAJADORAS, 1995 Y 2002

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la Encuesta de Estructura Salarial 1995 y 2002, INE.

GRÁFICO 61
EDAD

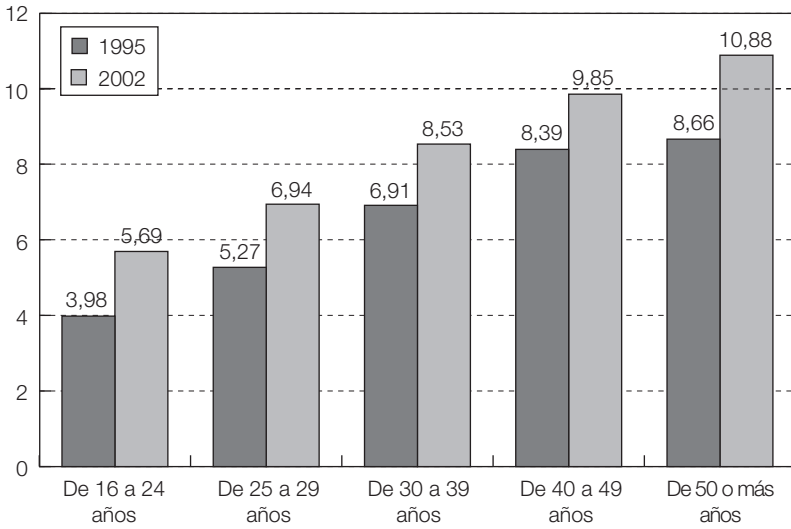
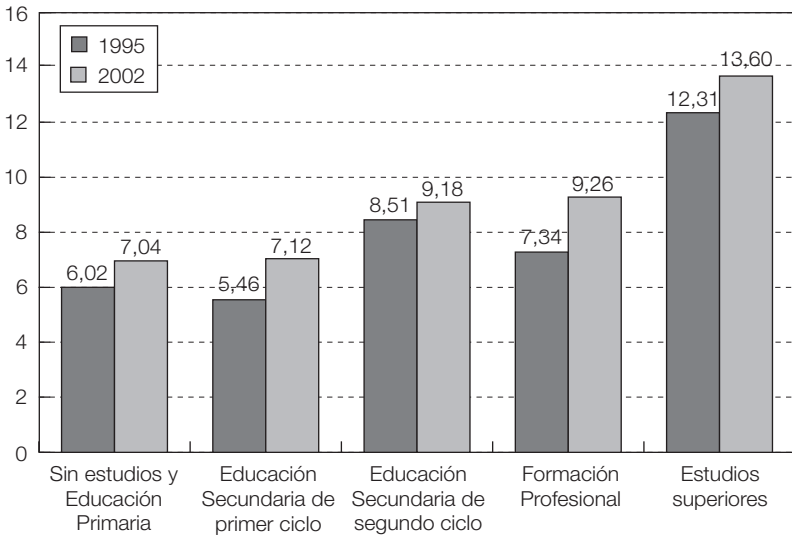


GRÁFICO 62
NIVEL DE ESTUDIOS



Características laborales:

TABLA 17. SALARIO POR HORA Y DIFERENCIA SALARIAL POR RAZÓN DE SEXO EN ESPAÑA SEGÚN LAS CARACTERÍSTICAS LABORALES DE TRABAJADORES Y TRABAJADORAS, 1995

	Ganancia por hora			Diferencia salarial	
	TOTAL	Hombres	Mujeres	Euros	%
ANTIGÜEDAD					
Total de trabajadores/as	7,08	7,56	5,62	1,95	26%
Menos de 1 año	4,69	4,96	4,00	0,96	19%
De 1 a 2 años	5,47	5,87	4,54	1,33	23%
De 3 a 5 años	6,42	6,94	5,27	1,68	24%
De 6 a 10 años	7,37	7,81	6,12	1,69	22%
Más de 10 años	8,87	9,27	7,18	2,09	23%
OCUPACIÓN					
Total de trabajadores/as	7,08	7,56	5,62	1,95	26%
Dirección de empresas y AAPP	16,24	16,72	11,54	5,18	31%
Técnicos y profesionales científicos e intelectuales	12,28	12,76	10,26	2,49	20%
Técnicos y profesionales de apoyo	9,42	9,74	8,19	1,55	16%
Empleados de tipo administrativo	6,69	7,70	5,76	1,94	25%
Trabajadores de serv.restauración, personales, protección y vendedores de comercios	5,45	5,96	4,71	1,25	21%
Trabajadores cualificados en agricultura y pesca					
Artesanos y trabajadores cualificados de ind. manufactureras, construcción y minería	6,05	6,21	4,41	1,80	29%
Operadores de instalaciones y maquinaria, y montadores	6,15	6,41	4,80	1,61	25%
Trabajadores no cualificados	4,49	4,75	3,88	0,87	18%
TIPO DE JORNADA					
Total de trabajadores/as	7,08	7,56	5,62	1,95	26%
Tiempo completo	7,15	7,58	5,73	1,85	24%
Tiempo parcial	5,37	6,81	4,69	2,12	31%
TIPO DE CONTRATO					
Total de trabajadores/as	7,08	7,56	5,62	1,95	26%
De duración indefinida	8,01	8,53	6,33	2,20	26%
De duración determinada	4,52	4,74	3,99	0,74	16%

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la Encuesta de Estructura Salarial 1995, INE.

TABLA 18. SALARIO POR HORA Y DIFERENCIA SALARIAL POR RAZÓN DE SEXO EN ESPAÑA SEGÚN LAS CARACTERÍSTICAS LABORALES DE TRABAJADORES Y TRABAJADORAS, 2002

	Ganancia por hora			Diferencia salarial	
	TOTAL	Hombres	Mujeres	Euros	%
ANTIGÜEDAD					
Total de trabajadores/as	8,60	9,35	7,03	2,32	25%
Menos de 1 año	6,19	6,62	5,41	1,21	18%
De 1 a 2 años	7,24	7,76	6,30	1,46	19%
De 3 a 5 años	8,34	9,06	7,01	2,06	23%
De 6 a 10 años	9,25	10,03	7,74	2,29	23%
Más de 10 años	12,05	12,74	9,91	2,83	22%
OCUPACIÓN					
Total de trabajadores/as	8,60	9,35	7,03	2,32	25%
Dirección de empresas y AAPP	22,89	23,71	18,41	5,30	22%
Técnicos y profesionales científicos e intelectuales	15,17	16,39	12,10	4,30	26%
Técnicos y profesionales de apoyo	11,51	12,58	9,52	3,06	24%
Empleados de tipo administrativo	7,60	9,00	6,57	2,43	27%
Trabajadores de serv.restauración, personales, protección y vendedores de comercios	7,02	7,69	6,41	1,28	17%
Trabajadores cualificados en agricultura y pesca	6,04	6,15	5,10	1,05	17%
Artesanos y trabajadores cualificados de ind. manufactureras, construcción y minería	7,54	7,65	5,83	1,81	24%
Operadores de instalaciones y maquinaria, y montadores	7,69	8,05	5,89	2,16	27%
Trabajadores no cualificados	5,45	5,77	5,11	0,65	11%
TIPO DE JORNADA					
Total de trabajadores/as	8,60	9,35	7,03	2,32	25%
Tiempo completo	8,79	9,35	7,32	2,03	22%
Tiempo parcial	6,88	9,28	6,12	3,17	34%
TIPO DE CONTRATO					
Total de trabajadores/as	8,60	9,35	7,03	2,32	25%
De duración indefinida	9,50	10,39	7,64	2,75	26%
De duración determinada	6,13	6,52	5,32	1,19	18%
RESPONSABILIDAD EN ORGANIZACIÓN Y/O SUPERVISIÓN DE TRABAJADORES/AS					
Total de trabajadores/as	8,60	9,35	7,03	2,32	25%
Sí	12,16	12,94	9,67	3,26	25%
No	7,40	7,92	6,43	1,49	19%

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la Encuesta de Estructura Salarial 2002, INE.

GRÁFICOS 63, 64, 65 Y 66. SALARIO POR HORA EN ESPAÑA
SEGÚN LAS CARACTERÍSTICAS LABORALES DE TRABAJADORES
Y TRABAJADORAS, 1995 Y 2002

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la Encuesta de Estructura Salarial 1995 y 2002, INE.

GRÁFICO 63. ANTIGÜEDAD EN LA EMPRESA

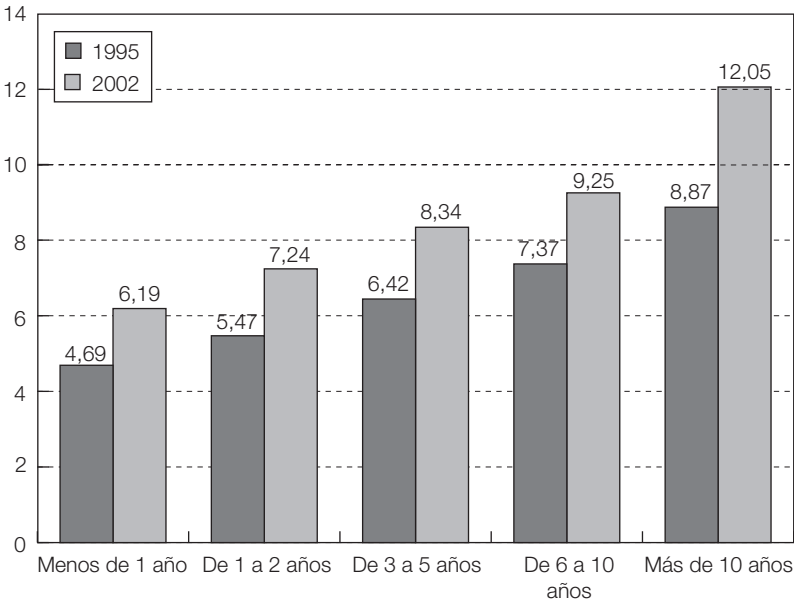


GRÁFICO 64
TIPO DE JORNADA

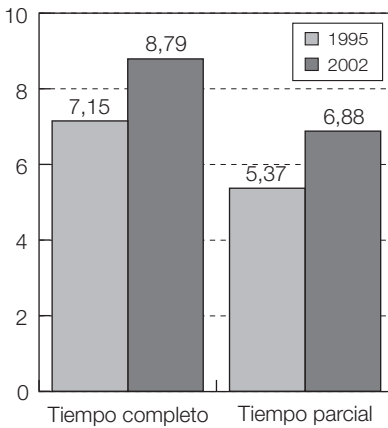


GRÁFICO 65
TIPO DE CONTRATO

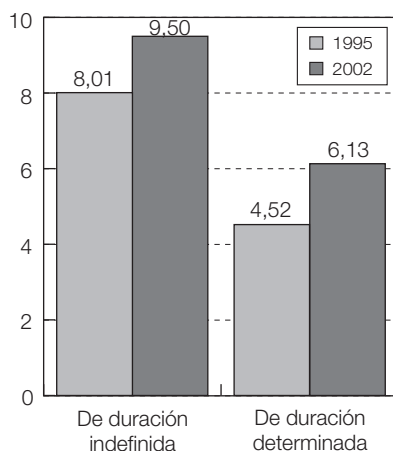
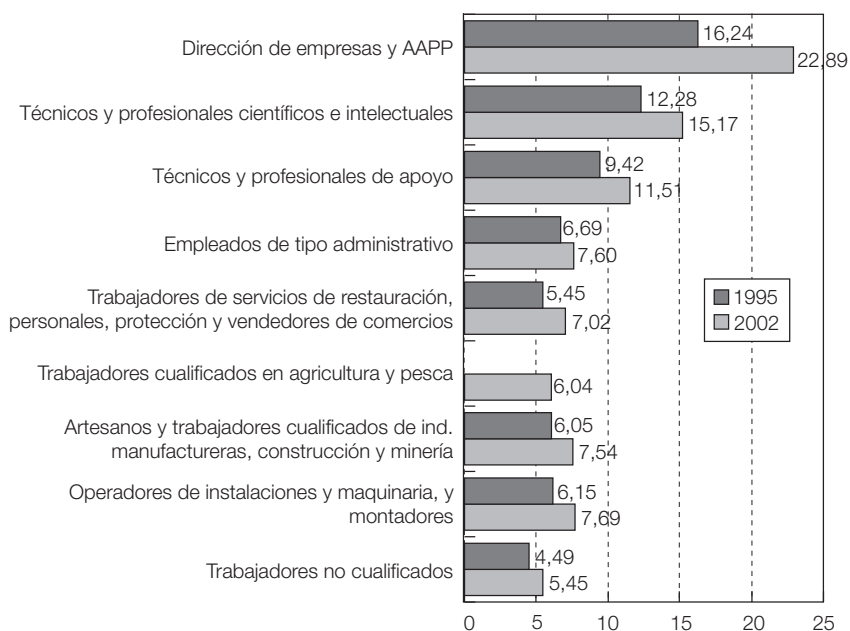


GRÁFICO 66
OCUPACIÓN



Características de empresa:

TABLA 19. SALARIO POR HORA Y DIFERENCIA SALARIAL POR RAZÓN DE SEXO EN ESPAÑA SEGÚN LAS CARACTERÍSTICAS DE LA EMPRESA DE TRABAJADORES Y TRABAJADORAS, 1995

	Ganancia por hora			Diferencia salarial	
	TOTAL	Hombres	Mujeres	Euros	%
ESTRATO DE TRABAJADORES/AS					
Total de trabajadores/as	7,08	7,56	5,62	1,95	26%
De 10 a 19 trabajadores	5,38	5,64	4,48	1,16	21%
De 20 a 49 trabajadores	5,92	6,27	4,75	1,52	24%
De 50 y más trabajadores	8,23	8,94	6,29	2,64	30%
PROPIEDAD					
Total de trabajadores/as	7,08	7,56	5,62	1,95	26%
Pública o mayoritariamente pública	9,33	9,80	7,63	2,17	22%
Privada u otra	7,00	7,48	5,55	1,93	26%
MERCADO DE DESTINO DE LA PRODUCCIÓN					
Total de trabajadores/as	7,08	7,56	5,62	1,95	26%
Local o regional	5,68	5,97	4,58	1,39	23%
Nacional	7,80	8,45	6,11	2,33	28%
Internacional	7,80	8,44	5,77	2,67	32%
ACTIVIDAD ECONÓMICA					
Total de trabajadores/as	7,08	7,56	5,62	1,95	26%
Ind. alimentación, bebidas y tabaco	6,56	7,42	4,54	2,88	39%
Ind. textil, confección, cuero y calzado	4,78	5,69	3,97	1,72	30%
Ind. papel, artes gráficas, edición y reproducción, química, y material y equipo eléctrico, electrónico y óptico	8,30	8,78	6,81	1,97	22%
Resto de ramas industriales	7,25	7,42	5,91	1,51	20%
Construcción	5,86	5,89	5,38	0,51	9%
Comercio, reparación de vehículos, y artículos personales y de uso doméstico	6,22	6,91	4,99	1,92	28%
Hostelería	5,10	5,55	4,46	1,09	20%
Transporte, almacenamiento y comunicaciones	7,77	8,03	6,81	1,22	15%
Intermediación financiera	11,88	12,67	9,67	3,00	24%
Act. inmobiliarias y de alquiler, y serv.empresariales	7,13	8,02	5,58	2,44	30%

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la Encuesta de Estructura Salarial 1995, INE.

TABLA 20. SALARIO POR HORA Y DIFERENCIA SALARIAL POR RAZÓN DE SEXO EN ESPAÑA SEGÚN LAS CARACTERÍSTICAS DE LA EMPRESA DE TRABAJADORES Y TRABAJADORAS, 2002

	Ganancia por hora			Diferencia salarial	
	TOTAL	Hombres	Mujeres	Euros	%
ESTRATO DE TRABAJADORES					
Total de trabajadores/as	8,60	9,35	7,03	2,32	25%
De 10 a 19 trabajadores	6,91	7,23	6,12	1,11	15%
De 20 a 49 trabajadores	7,44	7,90	6,25	1,65	21%
De 50 y más trabajadores	9,62	10,78	7,52	3,26	30%
PROPIEDAD					
Total de trabajadores/as	8,60	9,35	7,03	2,32	25%
Pública o mayoritariamente pública	11,77	12,53	9,72	2,81	22%
Privada u otra	8,52	9,27	6,98	2,29	25%
MERCADO DE DESTINO DE LA PRODUCCIÓN					
Total de trabajadores/as	8,60	9,35	7,03	2,32	25%
Local o regional	6,90	7,39	5,74	1,65	22%
Nacional	9,55	10,55	7,73	2,82	27%
Internacional	10,34	11,31	8,03	3,28	29%
ACTIVIDAD ECONÓMICA					
Total de trabajadores/as	8,60	9,35	7,03	2,32	25%
Ind. alimentación, bebidas y tabaco	8,15	9,18	6,24	2,94	32%
Ind. textil, confección, cuero y calzado	6,12	7,44	5,09	2,35	32%
Ind. papel, artes gráficas, edición y reproducción, química, y material y equipo eléctrico, electrónico y óptico	10,69	11,34	9,08	2,26	20%
Resto de ramas industriales	9,30	9,61	7,48	2,14	22%
Construcción	7,36	7,41	6,73	0,67	9%
Comercio, reparación de vehículos, y artículos personales y de uso doméstico	8,15	9,15	6,83	2,32	25%
Hostelería	6,42	7,09	5,79	1,30	18%
Transporte, almacenamiento y comunicaciones	9,91	10,26	8,80	1,47	14%
Intermediación financiera	15,17	17,03	11,90	5,13	30%
Act. inmobiliarias y de alquiler, y serv.empresariales	7,62	9,04	6,33	2,71	30%
Educación, act.sanitarias y veterinarias, serv.sociales, otras act.sociales y serv.comunidad, y serv.personales	8,60	9,35	7,03	2,32	25%

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la Encuesta de Estructura Salarial 2002, INE.

GRÁFICOS 67, 68, 69 Y 70. SALARIO POR HORA EN ESPAÑA
SEGÚN LAS CARACTERÍSTICAS DE LA EMPRESA DE
TRABAJADORES Y TRABAJADORAS, 2002

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la Encuesta de Estructura Salarial 2002, INE.

GRÁFICO 67
TAMAÑO EMPRESARIAL

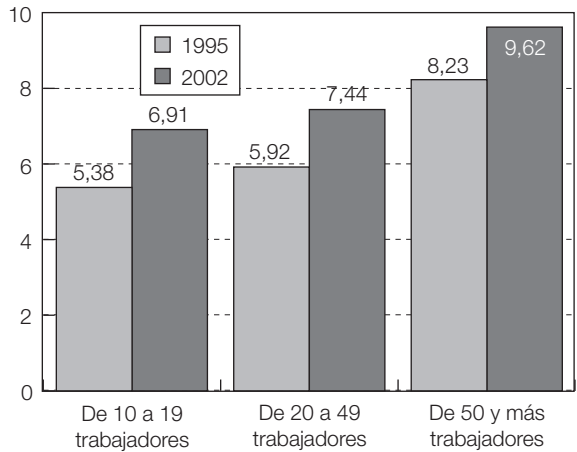


GRÁFICO 68
TIPO DE PROPIEDAD

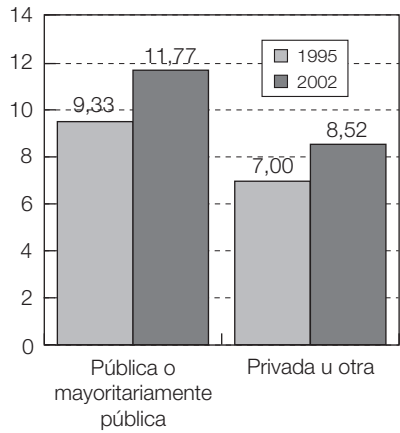


GRÁFICO 69. TIPO DE MERCADO

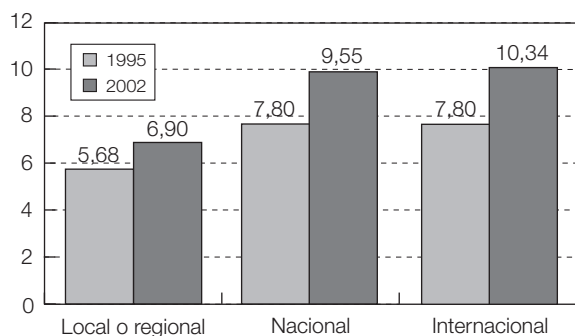
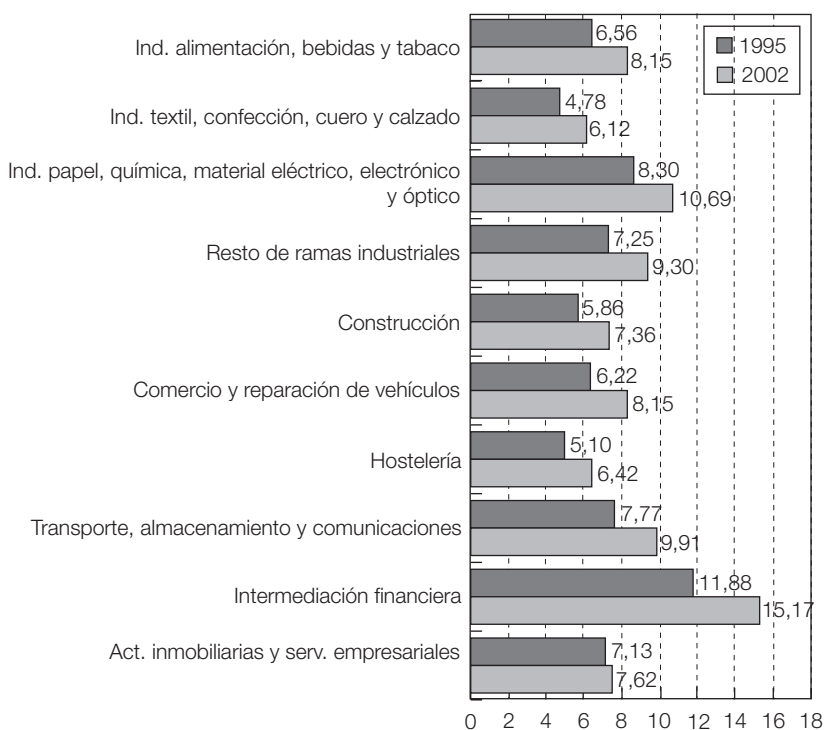


GRÁFICO 70
ACTIVIDAD ECONÓMICA



Corolario:

Tanto en 1995 como en 2002, el salario crece...

Características personales:

- Con la edad.
- Con el nivel de estudios.

Características laborales:

- Con la antigüedad.
- En los contratos de duración indefinida.
- En las ocupaciones más cualificadas:
 - Dirección de empresas y AAPP.
 - Técnicos y profesionales científicos.
 - Técnicos y profesionales de apoyo.

Características de la empresa:

- Con el tamaño empresarial.
- En la empresa pública.
- Con el tamaño del mercado.
- En las ramas industriales (excepto textil y alimentación) y en determinados servicios:
 - Intermediación financiera.
 - Industrias del papel, artes gráficas, edición y reproducción, química y material y equipo eléctrico, electrónico y óptico.
 - Transporte, almacenamiento y comunicaciones.
 - Resto de ramas industriales.

13.1.4. Evolución de la diferencia salarial por razón de sexo

La desigualdad salarial entre hombres y mujeres no ha remitido entre 1995 y 2002. Si en 1995 las mujeres cobraban un 26% menos por hora trabajada que los hombres, en 2002 perciben un 25% menos, habiendo permanecido prácticamente estancada la brecha salarial entre sexos.

Asimismo, tanto en 1995 como en 2002, las diferencias salariales entre hombres y mujeres siguen concentrándose en las mismas características personales, laborales y de empresa de trabajadores y trabajadoras, como reflejan los siguientes gráficos.

La **brecha salarial se sigue ampliando** en:

- las edades más altas,
- las personas con más años de antigüedad en la empresa,
- la jornada a tiempo parcial,
- los contratos indefinidos,
- determinadas ocupaciones (trabajadores de tipo administrativo y operadores y montadores de instalaciones y maquinaria),
- ciertas ramas de actividad (industria textil e intermediación financiera).

La **pequeña reducción de la diferencia salarial entre hombres y mujeres** (del 26% al 25%) ha venido protagonizada por las y los trabajadores:

- con mayor nivel de estudios,
- con menos antigüedad en la empresa,
- con jornada completa,
- en empresas pequeñas,
- del sector privado,
- las empresas con un mercado geográfico más amplio,
- que desempeñan las ocupaciones de dirección de empresas y Administraciones Públicas, trabajadores/as de los servicios y vendedores/as de comercios, artesanos/as y trabajadores/as cualificados/as en la industria manufacturera, la minería y la construcción y trabajadores/as no cualificados;
- de las ramas industriales alimentaria, papel, química, eléctrica, electrónica y óptica, y de los servicios de comercio y reparación de vehículos, hostelería y transporte, almacenamiento y comunicaciones.

GRÁFICOS 71 Y 72. DIFERENCIA SALARIAL POR RAZÓN DE SEXO
EN ESPAÑA SEGÚN LAS CARACTERÍSTICAS PERSONALES DE
TRABAJADORES Y TRABAJADORAS, 1995 Y 2002

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la Encuesta de Estructura Salarial 1995 y 2002, INE.

GRÁFICO 71
EDAD

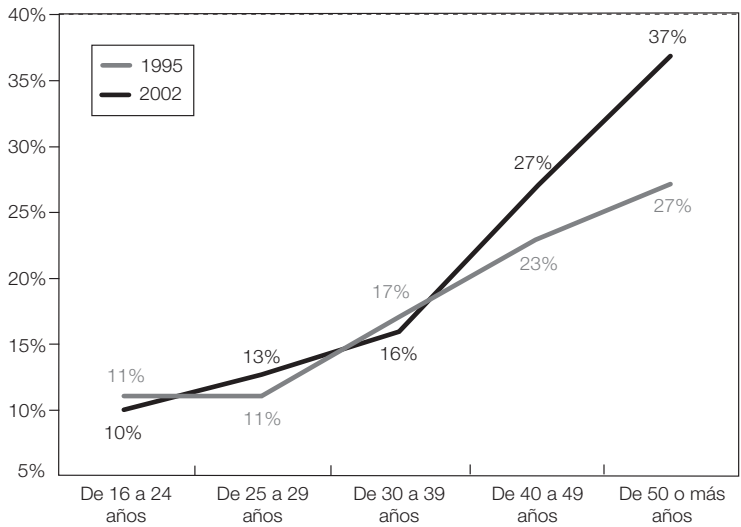
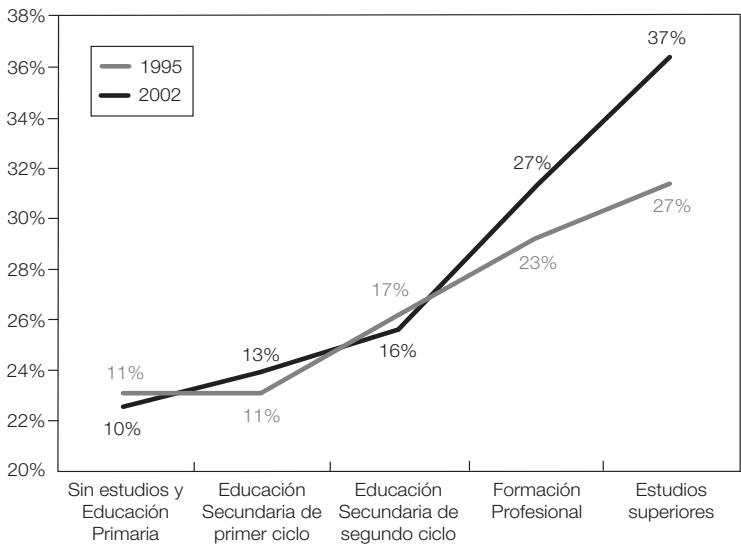


GRÁFICO 72
NIVEL DE ESTUDIOS



GRÁFICOS 73, 74, 75 Y 76. DIFERENCIA SALARIAL POR RAZÓN DE SEXO EN ESPAÑA SEGÚN LAS CARACTERÍSTICAS LABORALES DE TRABAJADORES Y TRABAJADORAS, 1995 Y 2002

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de las Encuestas de Estructura Salarial 1995 y 2002, INE.

GRÁFICO 73
ANTIGÜEDAD EN LA EMPRESA

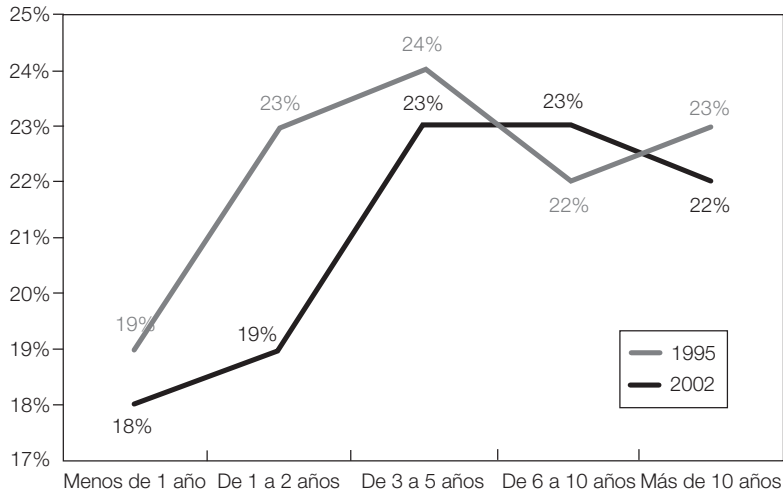


GRÁFICO 74
TIPO DE JORNADA

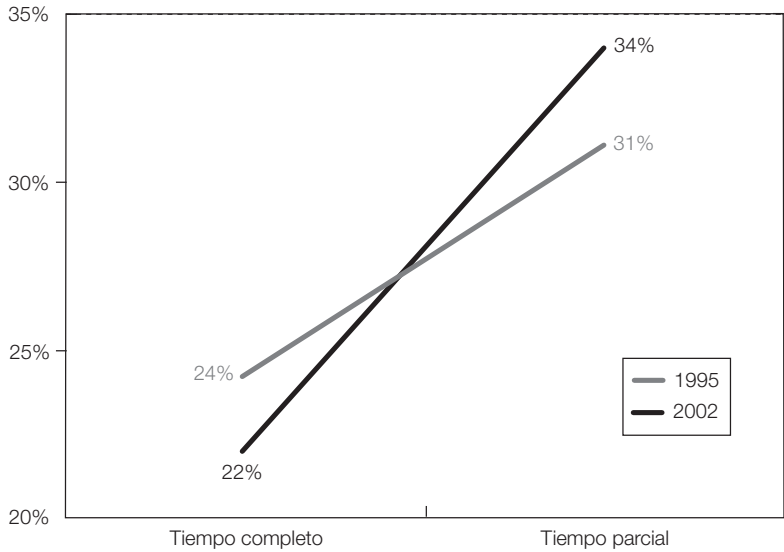


GRÁFICO 75
TIPO DE CONTRATO

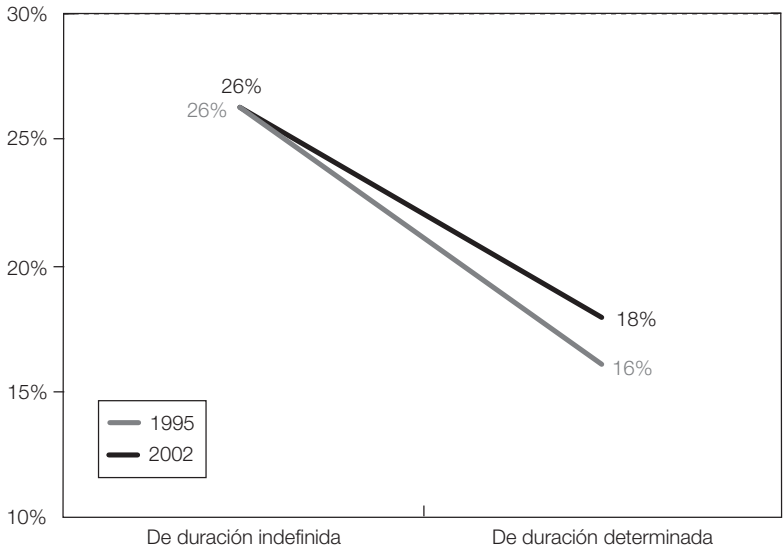
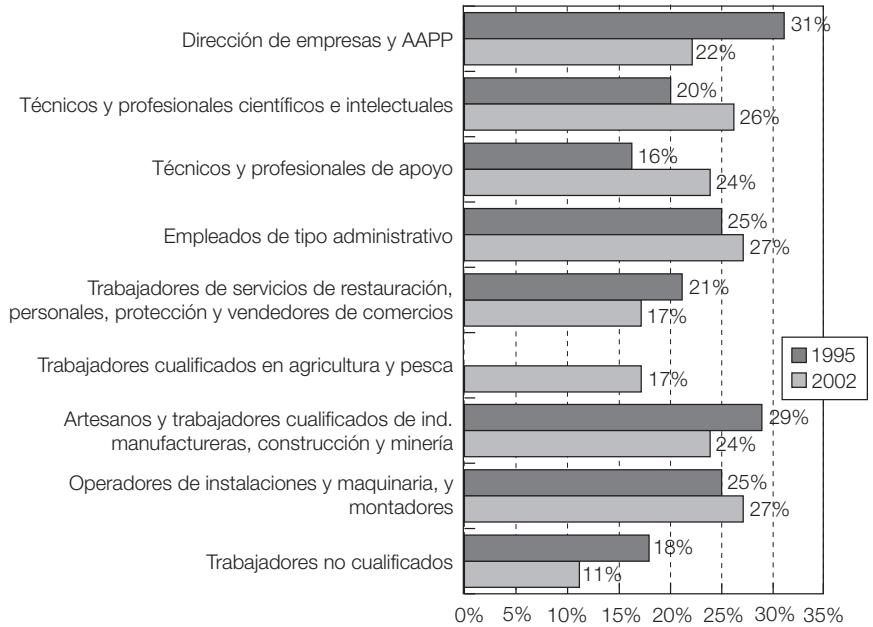


GRÁFICO 76
OCUPACIÓN



GRÁFICOS 77, 78, 79 Y 80. DIFERENCIA SALARIAL POR RAZÓN DE SEXO EN ESPAÑA SEGÚN LAS CARACTERÍSTICAS DE LA EMPRESA DE TRABAJADORES Y TRABAJADORAS, 1995 Y 2002

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de las Encuestas de Estructura Salarial 1995 y 2002, INE.

GRÁFICO 77
TAMAÑO EMPRESARIAL

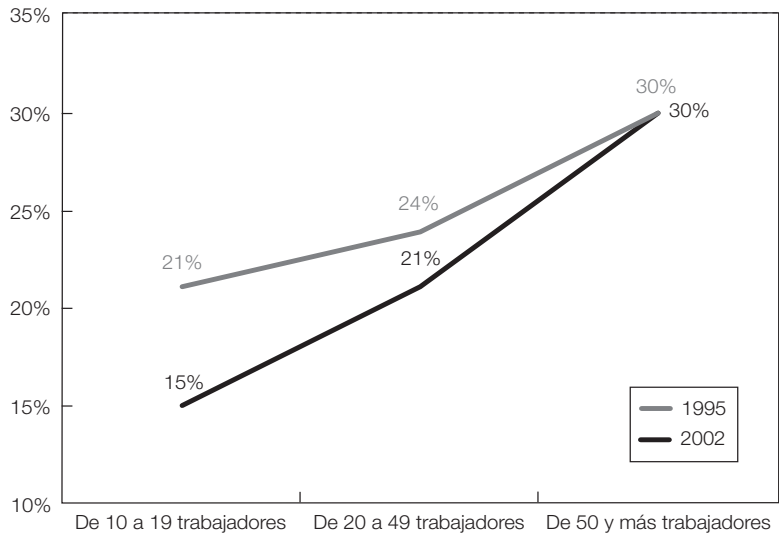


GRÁFICO 78
TIPO DE PROPIEDAD

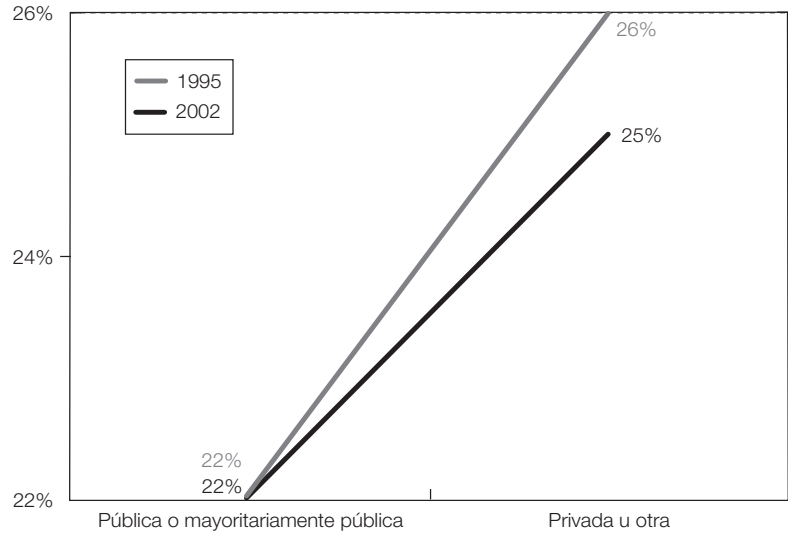


GRÁFICO 79
TIPO DE MERCADO

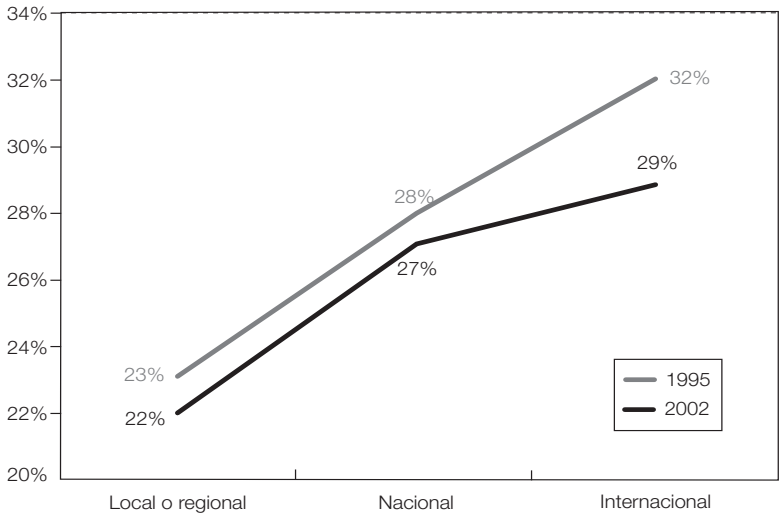
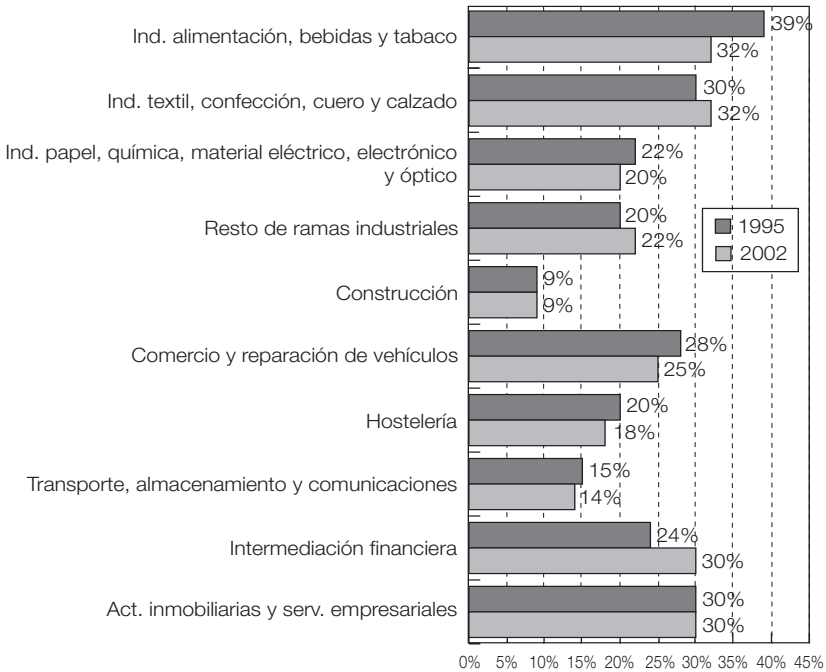


GRÁFICO 80
ACTIVIDAD ECONÓMICA



Corolario:

La diferencia salarial crece en 1995 y 2002...

Características personales:

- Con la edad.
- Con el nivel de estudios.

Características laborales:

- Con la antigüedad.
- En las jornadas a tiempo parcial.
- En los contratos indefinidos.
- En ciertas ocupaciones:
 - Empleados/as de tipo administrativo.
 - Montadores/as y operadores/as de instalaciones y maquinaria.

Características de la empresa:

- Con el tamaño empresarial.
- En la empresa privada.
- Con el tamaño del mercado de destino de la producción.
- En determinadas ramas de actividad:
 - Industria textil, confección, cuero y calzado.
 - Industria de la alimentación, bebidas y tabaco.
 - Actividades inmobiliarias y de alquiler y servicios empresariales.

13.2. Evolución por Comunidades Autónomas

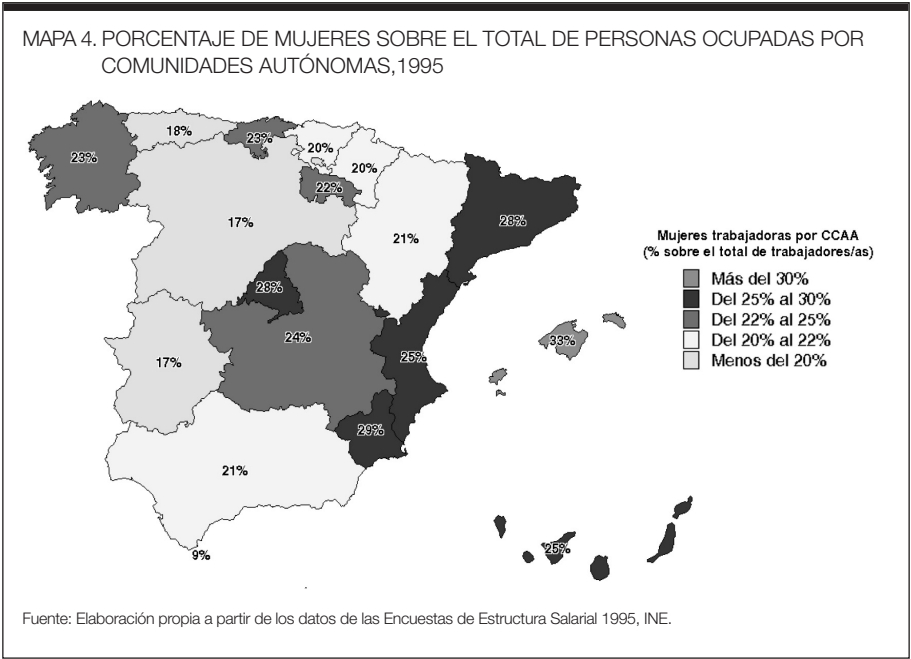
13.2.1. Ocupación femenina

Cataluña, Madrid, Andalucía y la Comunidad Valenciana han venido siendo y son las regiones que aglutinan un **mayor porcentaje de las personas ocupadas** en España. En ellas trabajan el 65% de las personas ocupadas (64% en 1995), no existiendo diferencias relevantes por sexo.

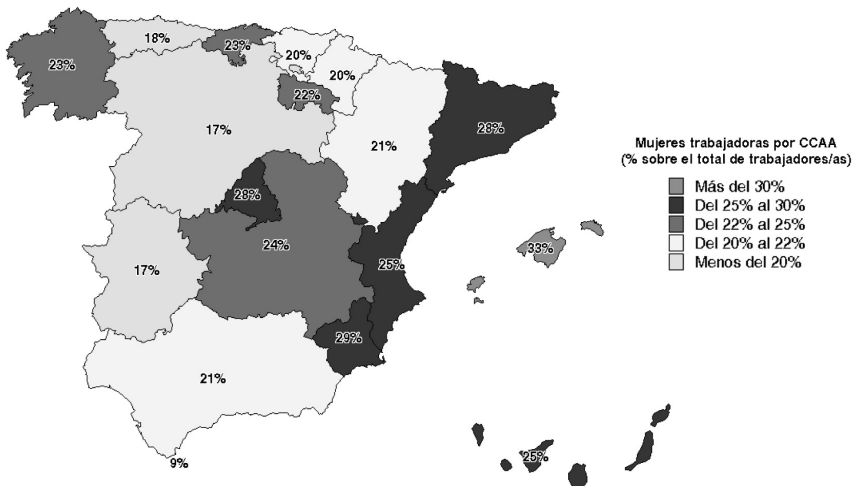
Sin embargo, la ocupación femenina difiere sustancialmente entre unas regiones y otras. **Baleares, Madrid y Cataluña son las regiones con mayor presencia femenina**, suponiendo las mujeres el 38%, 37% y 36% de las personas ocupadas,

respectivamente (33%, 28% y 28% en 1995), mientras que Castilla y León, Extremadura y Asturias registran los porcentajes más bajos de ocupación femenina (26%, 27% y 27% en 2002 y 17%, 17% y 18% en 1995).

El número de mujeres trabajadoras en España, que ha aumentando un 109% entre 1995 y 2002 en el conjunto de España, no se ha producido de forma homogénea por Comunidades Autónomas, **sino que Castilla y León (764%), Asturias (179%), Cantabria (165%) y Extremadura (156%) han experimentado los mayores incrementos**, mientras que el País Vasco (91%), la Comunidad Valenciana (92%), Murcia (93%) y Aragón (95%) han sido las regiones en las que la ocupación femenina ha aumentado a un ritmo más lento.



MAPA 5. PORCENTAJE DE MUJERES SOBRE EL TOTAL DE PERSONAS OCUPADAS POR COMUNIDADES AUTÓNOMAS, 2002



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de las Encuestas de Estructura Salarial 2002, INE.

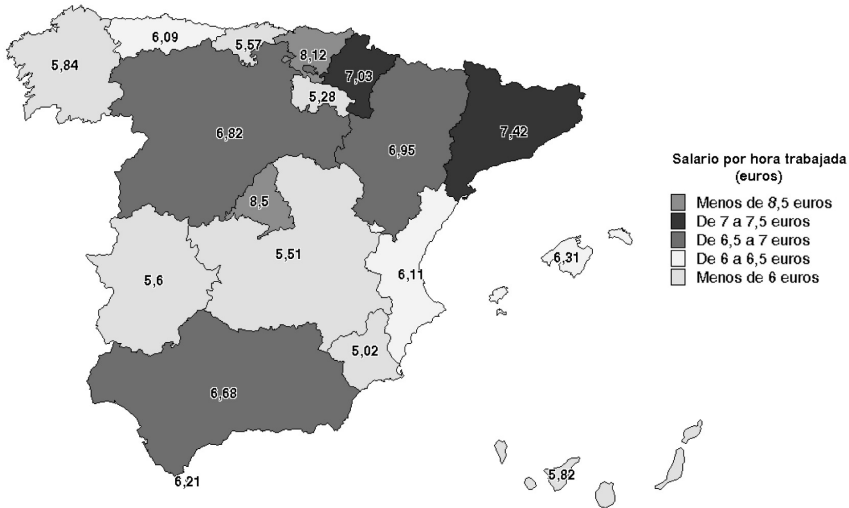
13.2.2. Evolución del salario por hora en hombres y mujeres

Las Comunidades Autónomas con mayores y menores salarios no se han modificado sustancialmente entre 1995 y 2002.

Madrid, País Vasco, Cataluña y Navarra siguen siendo las regiones con mayor salario por hora, mientras que Extremadura, Murcia y Castilla-La Mancha continúan en los últimos puestos.

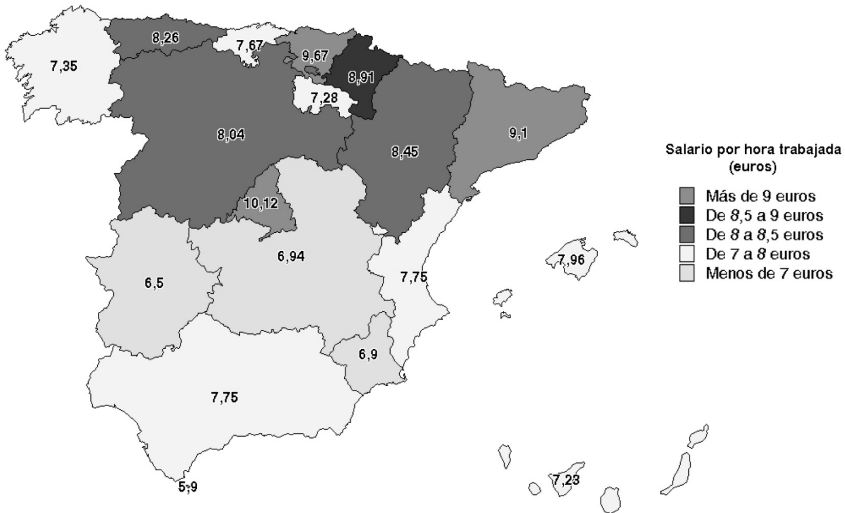
Sin embargo, **las regiones españolas cuyos salarios han aumentado más en el período considerado resultan ser Cantabria (38%), La Rioja (38%), Murcia (37%) y Asturias (36%),** situándose la media española en el 21%. En el extremo opuesto, se encuentran Ceuta y Melilla (-5%), Andalucía (16%), Extremadura (16%), Castilla y León (18%), Madrid (19%) y País Vasco (19%), con los incrementos salariales más modestos.

MAPA 6. SALARIO POR HORA POR COMUNIDADES AUTÓNOMAS, 1995



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la Encuesta de Estructura Salarial 1995, INE.

MAPA 7. SALARIO POR HORA POR COMUNIDADES AUTÓNOMAS, 2002



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la Encuesta de Estructura Salarial 2002, INE.

13.2.3. Evolución de la diferencia salarial por razón de sexo

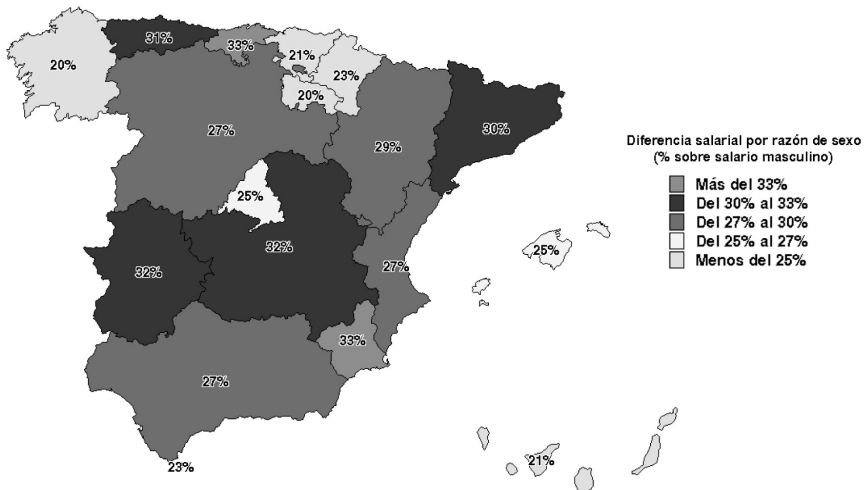
La desigualdad salarial entre sexos ha evolucionado de forma muy dispar en las diferentes Comunidades Autónomas.

Si en España la diferencia salarial en términos relativos ha remitido un punto porcentual, ganando las mujeres en 2002 un 25% menos que los hombres (26% en 1995), dicho retroceso no se ha producido en todas las regiones.

De hecho, **la diferencia salarial sólo ha permanecido prácticamente estancada en Asturias, La Rioja y Cataluña.**

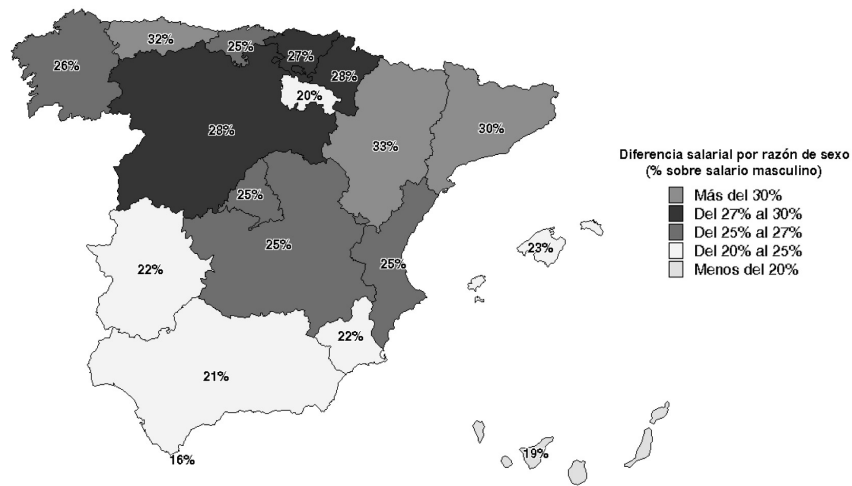
Han sido 10 las Comunidades Autónomas que han estrechado la brecha salarial entre hombres y mujeres (Murcia, Extremadura, Cantabria, Castilla-La Mancha, Ceuta y Melilla, Andalucía, Baleares, Canarias y la Comunidad Valenciana), habiendo ampliado el resto de regiones la diferencia entre los salarios masculino y femenino (País Vasco, Galicia, Aragón, Castilla y León y Madrid).

MAPA 8. DIFERENCIA SALARIAL POR RAZÓN DE SEXO POR COMUNIDADES AUTÓNOMAS, 1995



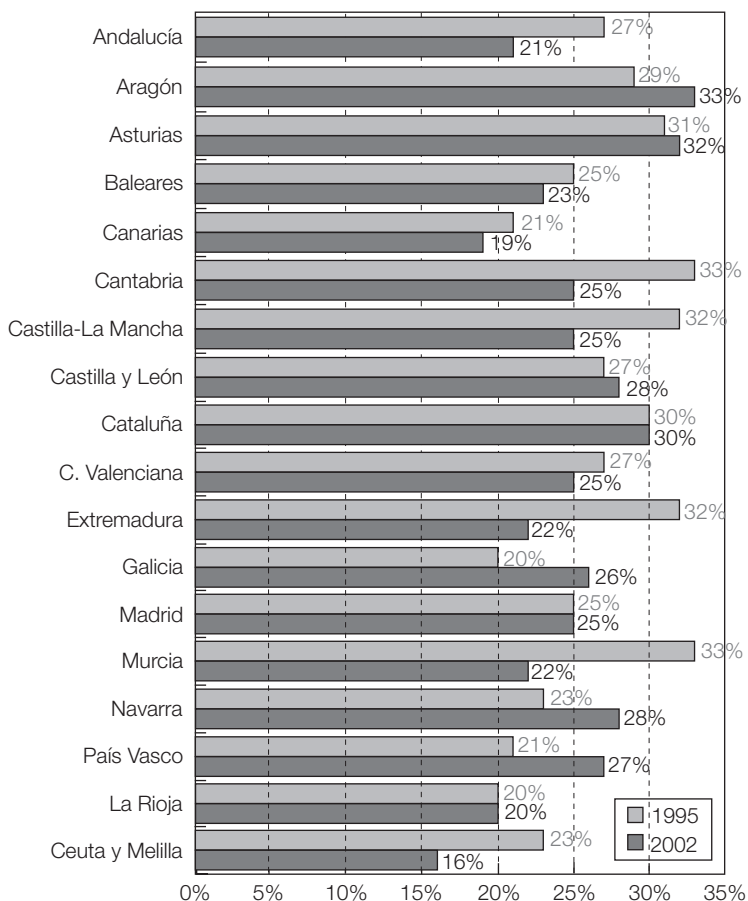
Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la Encuesta de Estructura Salarial 1995, INE.

MAPA 9. DIFERENCIA SALARIAL POR RAZÓN DE SEXO POR COMUNIDADES AUTÓNOMAS, 2002



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la Encuesta de Estructura Salarial 2002, INE.

GRÁFICO 81. EVOLUCIÓN DE LA DIFERENCIA SALARIAL POR RAZÓN DE SEXO POR COMUNIDADES AUTÓNOMAS, 1995 Y 2002



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de las Encuestas de Estructura Salarial 1995 y 2002, INE.

- 14. Implicaciones del análisis para los modelos econométricos**
- De la explotación de las Encuestas de Estructura Salarial para 1995 y 2002 pueden extraerse varias implicaciones para la especificación de los modelos econométricos:
- Todas las variables personales, laborales y de empresa con las que se ha trabajado influyen, en mayor o menor grado, en la magnitud de la desigualdad salarial entre sexos. Por tanto, en principio, todas deben ser incluidas en los modelos como **variables explicativas**.

- Entre las **variables de naturaleza cuantitativa**, se aprecia la conveniencia de considerar algunas de ellas como variables continuas y otras como variables discretas, ya que parecen incidir sobre la diferencia salarial de forma diferente. En el primer caso, la diferencia salarial aumenta progresivamente conforme aumenta el valor la variable, mientras que, en el segundo, la diferencia salarial aumenta progresivamente hasta un punto, a partir del cual se eleva bruscamente, con lo que lo relevante no es la variable en sí, sino el tramo en el que se encuentre el individuo. Por tanto,
 - La variable *Edad* es tratada como una **variable discreta**, ya que la desigualdad salarial entre hombres y mujeres crece progresivamente hasta los 39 años, edad a partir de la cual se eleva bruscamente.
 - La variable *Antigüedad*, sin embargo, parece ser que debería ser incorporada al modelo como una variable continua, ya que la diferencia salarial en términos relativos crece suavemente con los años de antigüedad en la empresa del individuo. Pero, como se explica en el Anexo II, en los modelos finales se ha introducido también **categorizada por tramos**, por varias razones: porque el poder explicativo del modelo resultaba mayor con las variables continuas expresadas en forma discreta, porque todos los coeficientes de la ecuación pueden interpretarse de la misma manera y porque la categorización resulta muy útil a la hora de cuantificar la discriminación salarial en determinados perfiles de trabajadores y trabajadoras.
- Respecto a las **variables cualitativas**, a la hora de especificar un modelo estimable, el análisis de los datos de las Encuestas orienta acerca de cómo categorizarlas y de qué categoría dejar fuera de los modelos. De hecho, se pueden considerar las mismas categorías que se han venido utilizando en la explotación de las Encuestas, ya que no se han detectado categorías con comportamientos parecidos que deban ser fusionadas. Y en cuanto a las categorías que procede dejar fuera, dado que la interpretación de los coeficientes se hará con relación a estas categorías eliminadas, su elección atenderá en cada caso a la interpretación más intuitiva o que resulte de mayor interés.

- Finalmente, el análisis de los datos por Comunidades Autónomas aconseja **introducir la Comunidad Autónoma como una variable explicativa** más en los modelos:
 - dado que no se han identificado pautas de comportamiento regionales diferentes, sino que, salvo pequeñas y muy contadas excepciones, que podrían derivarse de la insuficiencia de muestra, **las variables inciden sobre el salario de forma parecida en todas las Comunidades Autónomas;**
 - asimismo, los **distintos niveles de desigualdad salarial en las diferentes Comunidades Autónomas parecen proceder de la distinta naturaleza de los tejidos empresariales regionales**, cuya especialización por ramas de actividad difiere sustancialmente entre unas regiones y otras, **del diferente nivel general de salarios y/o de las diferentes características personales, laborales y de empresa** de trabajadores y trabajadoras.

*Estimación y análisis
de la discriminación
salarial por razón
de sexo*

.....

V

.....

En este capítulo, que constituye el núcleo central del estudio, se aborda la **medición** y el **análisis de la discriminación salarial de la mujer** en el mercado de trabajo español.

Una vez analizadas en profundidad las diferencias salariales entre hombres y mujeres, por características personales, laborales y de empresa, se procede ahora a construir modelos econométricos que determinen si las diferencias salariales entre ambos están justificadas por su particular dotación de dichas características, o si, por el contrario, el inferior sueldo de las trabajadoras es fruto, en parte, de un trato discriminatorio hacia las mujeres. Esto es, los modelos estimados permiten testar si realmente el sexo determina los salarios o si, en cambio, trabajadoras y trabajadores idénticos (con igual dotación de características) perciben igual salario.

El análisis econométrico se compone de dos partes:

- La primera de ellas se ocupa de explicar **cómo influye cada variable** (personal, laboral y de empresa) **en la formación de los sueldos** y, en particular, cómo afecta el sexo de la persona ocupada al salario percibido. Asimismo, proporciona una estimación de la **discriminación salarial media en el puesto de trabajo por razón de sexo del mercado laboral español (discriminación salarial directa)**.
- La segunda se centra en estudiar identificar **qué características de trabajadores y trabajadoras inciden sobre la discriminación salarial, de manera que cruzadas con el sexo de la persona trabajadora magnifiquen o minoren el efecto de éste sobre el diferente nivel salarial percibido por mujeres y hombres (discriminación salarial indirecta)**.

Al igual que se ha realizado en el Capítulo IV al estudiar la diferencia salarial por razón de sexo, este análisis econométrico también se realiza para 1995 y 2002, concretándose para los tres escenarios de trabajo del estudio: el año 2002 completo (a partir de la EES de 2002), y los años 1995 y 2002 comparables (a partir de la EES de 1995 y la EES de 2002, eliminando las ramas de actividades no incluidas en la Encuesta del año 1995). Recuérdese, asimismo, que la variable Salario por hora, se construye ad hoc en el contexto de este

estudio, de forma homogénea para los tres escenarios. Así, en primer lugar se presentan los resultados detallados para el primero de los escenarios, para cerrar el capítulo con la comparativa entre los dos escenarios comparables, 1995 y 2002.

15.1. Discriminación salarial directa

En la primera parte del análisis econométrico se plantea una regresión lineal (en adelante, **Modelo 1**) que permite **estimar la discriminación salarial media por razón de sexo o discriminación salarial directa**, es decir, qué parte de la diferencia salarial entre mujeres y hombres se debe única y exclusivamente al Sexo y no está ligada a otro tipo de características (para más información sobre todos los aspectos metodológicos relacionados con la especificación y estimación del modelo, la interpretación de los coeficientes, la naturaleza de las variables y el tratamiento de la Comunidad Autónoma, ver el Anexos II).

Sin embargo, la utilidad de este modelo va más allá, desde el momento que permite determinar:

1. **Qué características personales, laborales y de empresa influyen en la determinación de la estructura salarial, en qué sentido (con qué signo) y en qué cuantía actúa cada una de ellas sobre el salario**, considerando la variable Sexo como una variable explicativa más del mismo.
2. **Qué parte de la diferencia salarial se debe únicamente a que tienen diferente sexo (parte discriminatoria): el efecto (sentido y cuantía) del sexo sobre el sueldo de las y los trabajadores o discriminación salarial directa o discriminación salarial media por razón de sexo en el puesto de trabajo:**
 - La diferencia salarial entre mujeres y hombres, y la parte de ésta por razón de sexo (discriminación salarial por sexo o discriminación salarial directa), con independencia del resto de variables explicativas del salario:

15. *Discriminacion salarial por razón de sexo en 2002*

- La diferencia salarial entre mujeres y hombres con diferente dotación de características.
- La diferencia salarial entre mujeres y hombres con igual dotación de características = discriminación salarial por razón de sexo (cualquiera que sea el perfil o dotación de características elegido para hombres y mujeres idénticos).

Efecto de las características de las y los trabajadores sobre el salario:

Con respecto **al sentido y cuantía en que influyen las características personales, laborales y de empresa sobre el salario**, tal como ilustran los Gráficos 82 al 89:

- **El salario aumenta con la edad.** Mientras que las y los trabajadores de 16 a 24 años cobran un 11% menos que las personas que tienen entre 30 y 39 años, las y los que tienen 50 o más años ganan un 9% más que éstas.
- **El salario aumenta con el nivel de estudios.** Las personas con educación secundaria de segundo ciclo o Formación Profesional perciben un sueldo un 7%-8% superior al de las personas sin estudios, con educación primaria o con educación secundaria de primer ciclo. Y en cambio, los individuos con estudios superiores ganan un 17% más que éstos últimos.
- **El salario aumenta con los años de antigüedad en la empresa.** Las personas que llevan menos de un año trabajando en su actual empresa ganan un 25% menos que aquéllas que superan los 10 años de antigüedad, mientras que aquéllas cuya antigüedad oscila entre los 6 y 10 años perciben sólo un 13% menos.
- **En términos generales, el salario es más elevado en las ocupaciones que requieren un mayor nivel de cualificación.** El personal directivo de empresas o Administraciones Públicas tiene un sueldo un 46% más elevado que el personal técnico y profesionales de apoyo, mientras que el personal no cualificado gana un 31% menos que éstos. Entre ambos, se sitúa el personal técnico y

profesionales científicas/os e intelectuales, que perciben un 24% más que el personal técnico y las/os profesionales de apoyo; el personal empleado de tipo administrativo, el personal de los servicios y vendedores/as de comercios y personal operador de instalaciones y maquinaria así como montadores/as, todas/os con un salario un 20% por debajo del personal técnico de apoyo; y los trabajadores y trabajadoras cualificados/as en los sectores de agricultura, pesca, industria, construcción y minería, que reciben un 17% menos que el personal técnico de apoyo.

- **La jornada parcial está mejor retribuida que la jornada completa.** El salario de las personas que trabajan a tiempo parcial se encuentra un 6% por encima del de aquéllas que trabajan a tiempo completo.
- **La contratación indefinida eleva el salario.** El personal empleado con contrato temporal cobran un 5% menos que el personal empleado que tienen un contrato de duración indefinida.
- **La asunción de responsabilidades repercute positivamente en el salario.** Una persona con responsabilidades sobre organización y/o supervisión de otros/as trabajadores/as cobra un 12% más que otra que no las asuma.
- **Los sueldos son más elevados en las empresas grandes.** El personal empleado en empresas de 20 a 49 trabajadores/as gana un 5% más que quien trabaja en empresas de 10 a 19 trabajadores/as y el personal empleado en empresas de 50 o más trabajadores/as, un 14% más.
- **El sector público paga mejor que el privado.** Las personas contratadas por empresas públicas ganan un 9% más que las que trabajan en la empresa privada.
- **Las empresas con mercados de destino de la producción más amplios retribuyen mejor a sus trabajadores/as.** Un trabajador o trabajadora en una empresa con mercado de ámbito nacional cobra un 8% más que una persona que trabaje en una empresa local o regional, mientras que, en las empresas con mercado internacional, se gana un 14% más que en las locales o regionales.

- **La pertenencia a una rama de actividad económica u otra tiene un efecto importante sobre el salario.** Las personas mejor retribuidas son las que trabajan en los servicios de intermediación financiera, cuyo sueldo es un 20% superior al de las y los trabajadores del comercio, encontrándose en el extremo contrario las y los trabajadores de la industria textil, de la confección, cuero y calzado, que perciben un 20% menos que las y los del comercio, reparación de vehículos y artículos personales y de uso doméstico.

Las ramas de actividad se ordenan de mejor a peor retribuidas como sigue:

- Intermediación financiera (+20% sobre el comercio).
- Construcción (+7%).
- Industria del papel, artes gráficas, edición y reproducción, química y material eléctrico, electrónico y óptico (+5%).
- Transporte, almacenamiento y comunicaciones (+4%).
- Resto de ramas industriales (+3%).
- Comercio, reparación de vehículos y artículos personales y de uso doméstico.
- Educación, actividades sanitarias y veterinarias, servicios sociales y personales (-2%).
- Hostelería (-4%).
- Industria de la alimentación, bebidas y tabaco (-5%).
- Actividades inmobiliarias, de alquiler y servicios empresariales (-6%).
- Industria textil, confección, cuero y calzado (-20%).

En términos generales, las actividades mejor retribuidas son las industriales (excepto las industrias alimentaria y textil) y la construcción, además de los servicios de intermediación financiera.

- **La ubicación geográfica de las personas trabajadoras repercute en el salario.** La Comunidad Autónoma de Cataluña registra los niveles salariales más altos. Le siguen Madrid y el País Vasco (en las que se cobra un 3% menos que en Cataluña), Andalucía (un 5% menos), Comunidad Valenciana, Aragón, Asturias, Baleares, Canarias, Cantabria, Castilla-La Mancha, Extremadura, Murcia, Navarra, La Rioja, Ceuta y Melilla (todas con un 9% menos), Castilla y León (un 12% menos) y Galicia (un 16% menos).

GRÁFICOS 82, 83, 84, 85, 86, 87, 88 Y 89. EFECTO DE LAS VARIABLES SOBRE EL SALARIO, 2002 (COEFICIENTES DEL MODELO 1)

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de las Encuestas de Estructura Salarial 2002, INE.

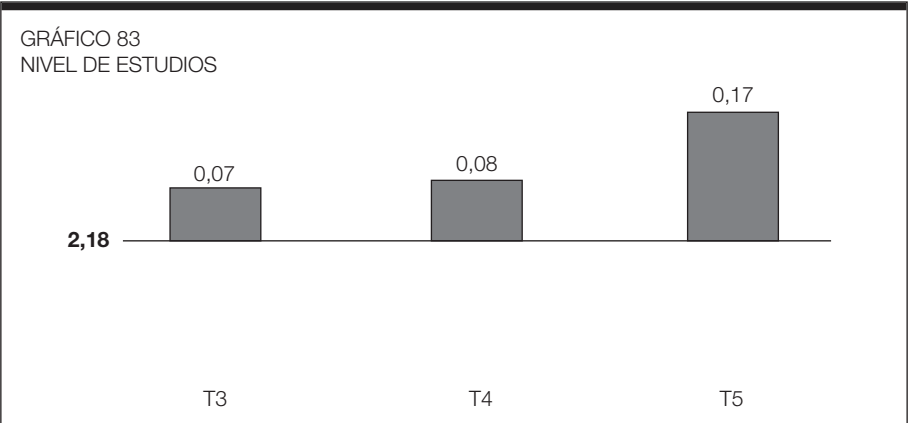
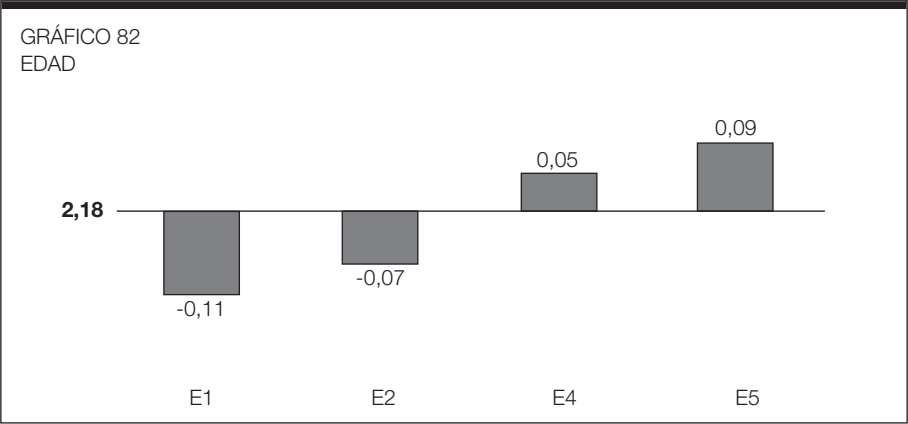


GRÁFICO 84
ANTIGÜEDAD

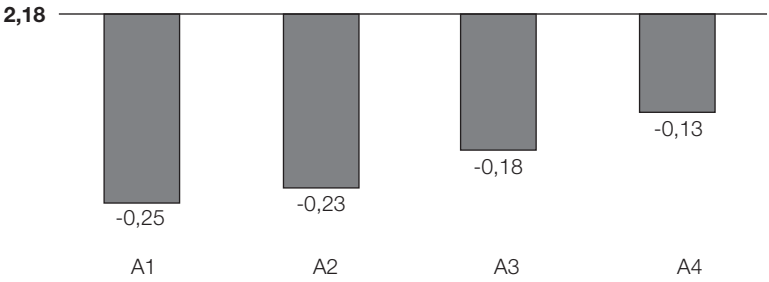


GRÁFICO 85
OCUPACIÓN

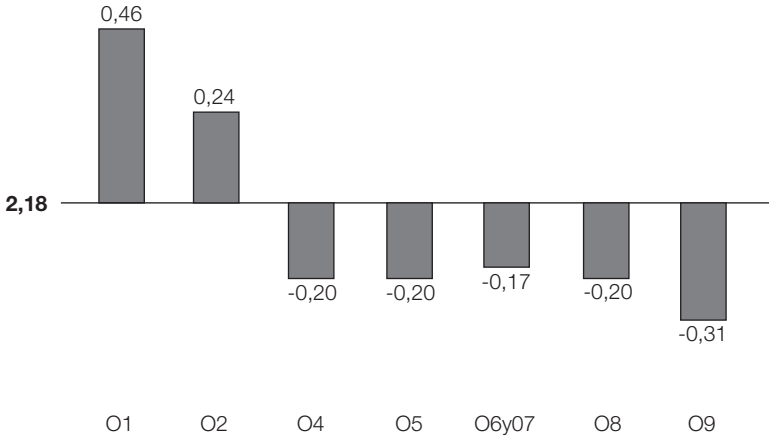


GRÁFICO 86
TIPO DE JORNADA, TIPO DE CONTRATO Y RESPONSABILIDAD

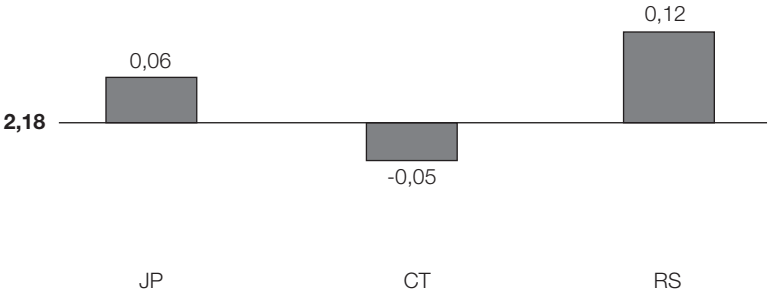


GRÁFICO 87
ESTRATO DE TRABAJADORES/AS, PROPIEDAD Y MERCADO

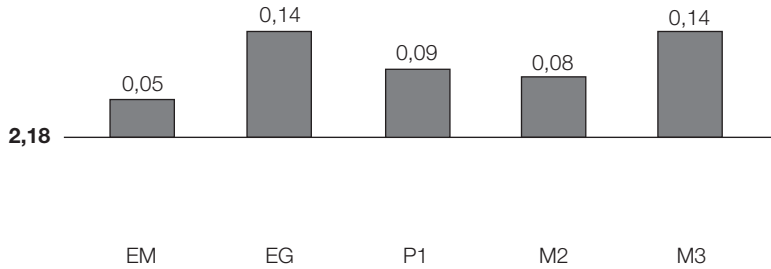


GRÁFICO 88
ACTIVIDAD ECONÓMICA

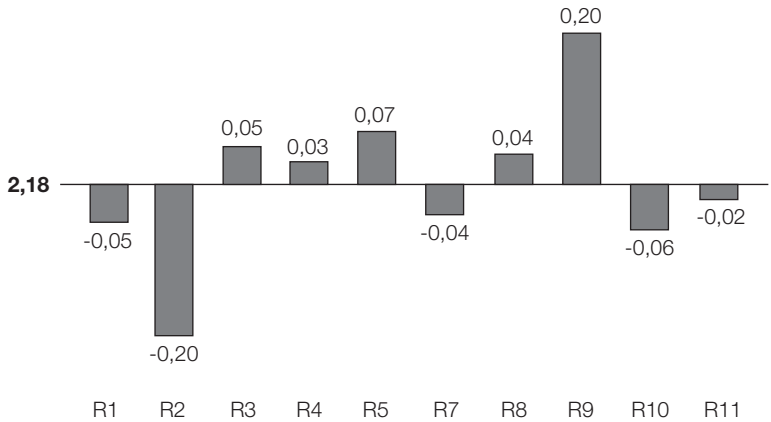
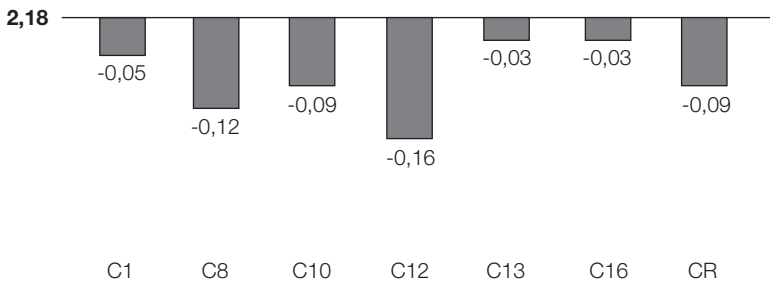


GRÁFICO 89
COMUNIDAD AUTÓNOMA



El análisis realizado concluye que:

...el salario crece...

Características personales:

- Con la edad.
- Con el nivel de estudios.

Características laborales:

- Con la antigüedad en la empresa.
- En los contratos de duración indefinida.
- En los puestos de responsabilidad.
- En las ocupaciones más cualificadas:
 - Dirección de empresas y AAPP.
 - Técnicos/as y profesionales científicos/as e intelectuales.
 - Técnicos/as y profesionales de apoyo.

Características de la empresa:

- Con el tamaño empresarial.
- En la empresa pública.
- Con el tamaño del mercado de destino de la producción.
- En las ramas industriales (excepto textil y alimentación), en la construcción y en determinados servicios:
 - Intermediación financiera.
 - Construcción.
 - Industrias del papel, artes gráficas, edición y reproducción, química y material y equipo eléctrico, electrónico y óptico.
 - Transporte, almacenamiento y comunicaciones.

Comunidad Autónoma:

- En Cataluña.
- En Madrid y en el País Vasco.
- En Andalucía.

Es importante señalar que el **Modelo 1 matiza los resultados**, presentados en el Capítulo IV, **del análisis de los datos de la Encuesta de Estructura Salarial**, en tanto en cuanto **cada coeficiente**:

- Indica el efecto (signo y cuantía) sobre el *Salario por hora* de la correspondiente variable a la que acompaña, independientemente del efecto del resto de variables, y

- corrige el *Salario por hora* de la diferente distribución de hombres y mujeres en cada categoría considerada.

Éstas son las razones por las que la ordenación de ramas, ocupaciones o Comunidades Autónomas, de mejor a peor retribuida en el análisis de la Encuesta, no coincide exactamente con la que les otorga el modelo.

Por ejemplo, si se analiza el nivel salarial de las diferentes ramas de actividad a través de la Encuesta, la construcción es una de las tres actividades económicas peor retribuidas (junto con la industria textil y la hostelería), mientras que, según el modelo estimado, ocupa el segundo lugar entre las actividades mejor pagadas (únicamente superada por la intermediación financiera).

Esto ocurre porque en la Encuesta se está midiendo el salario medio por hora de las personas que efectivamente trabajan en el sector, con sus particulares características personales, laborales y de empresa. Sin embargo, con el **Modelo 1 se está aislando el efecto del resto de características**, es decir, **se está midiendo qué efecto tiene sobre el salario el hecho de pertenecer a una rama u otra** (en este caso a la construcción), **independientemente del resto de características** (*ceteris paribus*). En un sector como en el de la construcción, en el que las y los trabajadores frecuentemente están poco formados, desempeñan ocupaciones poco cualificadas, no asumen responsabilidades de organización o supervisión y trabajan con contratos de duración determinada, características todas que contribuyen a moderar el salario, los sueldos que recoge la Encuesta están fuertemente presionados a la baja por el efecto conjunto del resto de variables.

Diferencia salarial y discriminación salarial:

Además de lo indicado sobre el efecto de las características personales, laborales y de empresa sobre el salario por hora, otros resultados relevantes obtenidos son:

- **Los hombres ganan más que las mujeres:** el sexo influye en la remuneración percibida por las y los trabajadores.
- **Las mujeres cobran un 17% menos que los hombres:** discriminación salarial directa.

- La **diferencia salarial entre hombres y mujeres** que predice el modelo coincide con la que se obtiene de los propios datos (20%).

Por tanto, **la parte discriminatoria por razón de sexo de la diferencia salarial alcanza el 85% de la diferencia salarial total**. Este resultado ilustra que, conforme se reducen las diferencias en la dotación de características personales, laborales y de empresa de las y los trabajadores, conforme las mujeres se van incorporando y normalizando su situación y presencia en el mercado de trabajo⁶, la parte discriminatoria por razón de sexo acapara el grueso de la diferencia salarial.

La conclusión más relevante que se extrae de la estimación del Modelo 1 es la existencia de discriminación salarial hacia las mujeres. Con el modelo se comprueba que las mujeres cobran menos que los hombres por el mero hecho de ser mujeres.

Una vez aislado el efecto del resto de variables, el modelo cuantifica en un 17% la merma que experimenta el salario femenino frente al masculino.

La discriminación salarial que por término medio soportan las mujeres en el mercado de trabajo español constituye el 85% de la diferencia salarial total.

15.2. Discriminación salarial indirecta

Una vez cuantificado el efecto de las diferentes variables sobre el salario (en particular de la variable *Sexo*) y verificada la existencia de discriminación salarial por razón de sexo en el mercado de trabajo español, se aborda ahora **la medición de la discriminación salarial indirecta, resultado de la interacción del sexo del individuo con sus características personales, laborales y de empresa**.

⁶ En el análisis comparativo de las EES de 1995 y 2002, realizado en el Capítulo IV, se alcanza esta conclusión, haciéndose notar también que dos de las características donde se hacen notar más las diferencias entre mujeres y hombres siguen siendo la Ocupación - ilustrando el fenómeno de *segregación laboral vertical*- y la Rama de actividad -*segregación laboral horizontal*-.

Recordemos, tal como se señala en el capítulo introductorio, que la disponibilidad de datos a la hora de estimar la discriminación salarial se ciñe, en el presente estudio, a las Encuestas de Estructura Salarial, que ofrecen información sobre las características de trabajadores y trabajadoras en su puesto de trabajo, en donde todo lo que se refiere a la diferencia hombre-mujer en un puesto de trabajo se refleja en una única variable: *Sexo*.

Esto, a priori, supone una limitación de información de cara al análisis, porque ignora de forma explícitamente medible (a través de una/s variable/s) aspectos muy relacionados con la existencia de discriminación salarial, como son ciertos factores en la valoración de un puesto de trabajo, la voluntariedad de las decisiones de permanencia y promoción laboral, los estereotipos sobre la implicación y el desempeño laboral de las mujeres con responsabilidades familiares, los “muros y techos de cristal”, etc. Sin embargo, esta limitación se puede paliar en cierta medida con el modelo que se plantea en esta parte del presente estudio, porque con su planteamiento se ofrece una “aproximación” a todos esos aspectos no explicitados, pero relacionados con la diferente posición de las mujeres y los hombres en el mercado laboral.

Para ello, se especifica y estima un nuevo modelo (en adelante, **Modelo 2**), cuya principal virtud es que **permite identificar qué características personales, laborales y de empresa provocan la discriminación salarial indirecta de las mujeres** (para más información sobre todos los aspectos metodológicos relacionados con la especificación y estimación del modelo, la naturaleza de las variables y la interpretación de los coeficientes, ver el Anexo II).

¿Por qué indirecta? Porque detrás del nivel de estudios, la antigüedad, la asunción o no de responsabilidades, la pertenencia a una empresa grande o pequeña, el tipo de contrato o de jornada laboral, entre otras características, de las mujeres y de los hombres **sí que están reflejados los aspectos antes indicados no explicitados en la variable *Sexo*, pero tan relevantes en la explicación de la diferente presencia y posición salarial de las mujeres y hombres en unos puestos de trabajo u otros.**

Bajo este planteamiento metodológico, adicionalmente, es posible:

- Determinar **cómo repercute el sexo de la persona ocupada en la retribución de cada una de sus caracterís-**

ticas personales, laborales y de empresa. Esto es, distinguir qué características personales, laborales o de empresa del/a trabajador/a están mejor/peor remuneradas en función del sexo de la persona empleada.

- Contrastar si, efectivamente, el **hecho de ser mujer debilita o intensifica** el efecto de cada una de las variables y/o categorías sobre el salario. Así, es posible conocer exactamente **el origen de la discriminación salarial de las mujeres**, esto es, los factores que generan tal discriminación.

Contribución de las características personales, laborales y de empresa a la discriminación salarial:

La importancia del sexo en la determinación de los salarios es patente. Sin embargo, ciertas características personales o relativas al puesto de trabajo acrecientan esta importancia y otras la reducen. En determinados perfiles de trabajadores/as, el salario es más dependiente del sexo que en otros, lo que equivale a decir que hay mujeres, que, por sus características personales, laborales y de empresa, están más discriminadas que otras.

Veamos **qué características de la mujer contribuyen a aumentar la discriminación salarial que ésta soporta y cuáles la presionan a la baja**, tal como ilustran los Gráficos 90 al 96:

- **Las variables *Tipo de jornada y Mercado de destino de la producción* no generan discriminación salarial diferencial entre sus categorías.** Los coeficientes de todas las categorías correspondientes a estas variables han resultado no significativos en el modelo, lo que quiere decir que la mujer soporta el mismo nivel de discriminación salarial sea cual sea su jornada y sea cual sea la amplitud del mercado de destino de la producción de la empresa donde trabaja.
- **Con la edad aumenta la discriminación salarial.** Atendiendo a la variable *Edad*, las trabajadoras de 50 o más años son las peor pagadas en relación a los hombres, encontrándose en la mejor posición las mujeres entre 16 y 24 años. En los grupos de edad intermedios, la discrimi-

nación va aumentando progresivamente conforme aumenta la edad (ver Gráficos 90).

- **El nivel educativo tiene poca incidencia en el nivel de discriminación soportado.** Aunque en los niveles educativos más altos la mujer está relativamente mejor tratada desde el punto de vista salarial con respecto al hombre, no hay grandes diferencias entre las mujeres más y menos formadas (ver Gráfico 91).
- **La discriminación salarial se acentúa entre las personas con menos antigüedad en la empresa.** La antigüedad beneficia a la mujer trabajadora, reduciéndose la brecha salarial entre hombres y mujeres con las mismas características de forma progresiva conforme se eleva el número de años de antigüedad (ver Gráfico 92).
- **Las ocupaciones más y menos cualificadas alcanzan los mayores niveles de discriminación salarial.** La discriminación salarial se dirige, en términos de ocupación, hacia las mujeres que desempeñan, bien tareas para las que no se requiere un alto nivel de cualificación (trabajadoras no cualificadas), bien tareas muy cualificadas (trabajadoras cualificadas en la industria y la construcción y directoras de empresas o Administraciones Públicas, fundamentalmente), con la excepción de las mujeres que trabajan como técnicas o profesionales científicas e intelectuales, que son las que mejor trato relativo reciben con respecto al hombres.

Si se ordenan las ocupaciones, de más a menos causantes de discriminación femenina, se tiene la siguiente ordenación (ver Gráfico 93):

- Trabajadores/as cualificados/as en la industria manufacturera, la construcción y la minería.
- Dirección de empresas y Administraciones Públicas.
- Trabajadores/as no cualificados/as.
- Técnicas/os y profesionales de apoyo y operadores/as de instalaciones y maquinaria o montadores/as.
- Trabajadores/as de tipo administrativo.

- Trabajadores/as de los servicios y vendedores/as de comercios.
 - Técnicas/os y profesionales científicas/os e intelectuales.
- **La contratación indefinida contribuye a elevar la discriminación salarial.** Las mujeres contratadas por tiempo indefinido están relativamente peor tratadas respecto al hombre que las trabajadoras con contrato de duración determinada, si bien esta variable tiene poco efecto diferencial entre sus categorías (ver Gráfico 94).
 - **Las mujeres trabajadoras con responsabilidades de organización y/o supervisión de otras personas están más discriminadas que las que no las asumen.** Por el contrario, la carencia de responsabilidades contribuye a mitigar el volumen de discriminación soportado por la mujer (ver Gráfico 94).
 - **En las empresas más grandes, las mujeres reciben un peor trato relativo frente a los hombres.** Mientras que en las empresas de 10 a 19 trabajadores/as y en las de 20 a 49 las mujeres reciben el mismo trato frente a los hombres, el nivel de discriminación que sufre la mujer en la empresa grande (50 o más trabajadores/as) es sustancialmente mayor (ver Gráfico 95).
 - **La discriminación salarial se concentra en la empresa privada.** De hecho, la propiedad es una de las variables con mayor relevancia sobre la magnitud de la discriminación que sufren las trabajadoras, siendo la propiedad pública una de las características que más contribuye a mitigar la discriminación salarial de la mujer (ver Gráfico 95).
 - **La construcción y la industria alimentaria son las actividades económicas que registran los niveles de discriminación más elevados, encontrándose en el extremo contrario la hostelería y la intermediación financiera.** Además, estas dos últimas actividades son las dos características que más moderan la discriminación salarial femenina de todas las incluidas en el modelo (ver Gráfico 96).

El ranking de actividades económicas según su trato salarial a la mujer en relación al hombre es el que sigue:

- Construcción.
- Industria de la alimentación, bebidas y tabaco.
- Resto de ramas industriales
- Educación, actividades sanitarias y veterinarias, servicios prestados a la comunidad y servicios personales.
- Comercio y transporte, almacenamiento y comunicaciones.
- Industria textil, de la confección, cuero y calzado.
- Actividades inmobiliarias y de alquiler y servicios empresariales.
- Industria del papel, artes gráficas, edición y reproducción y material eléctrico, electrónico y óptico.
- Intermediación financiera.
- Hostelería.

GRÁFICOS 90, 91, 92, 93, 94, 95 Y 96. EFECTO DE LAS VARIABLES SOBRE LA DISCRIMINACIÓN SALARIAL, 2002 (COEFICIENTES MODELO 2)

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de las Encuestas de Estructura Salarial 2002, INE.

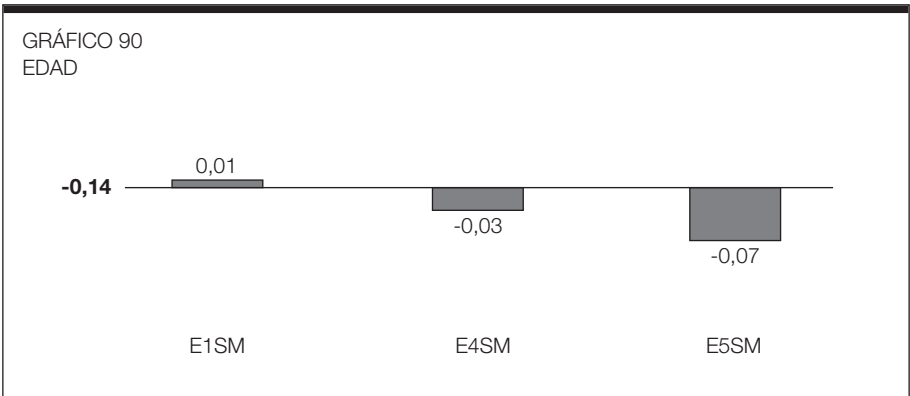


GRÁFICO 91
NIVEL DE ESTUDIOS

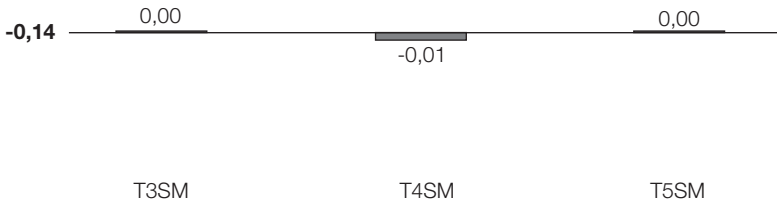


GRÁFICO 92
ANTIGÜEDAD

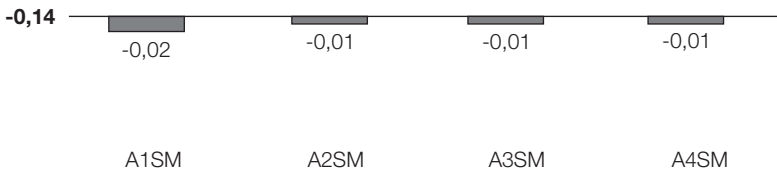


GRÁFICO 93
OCUPACIÓN

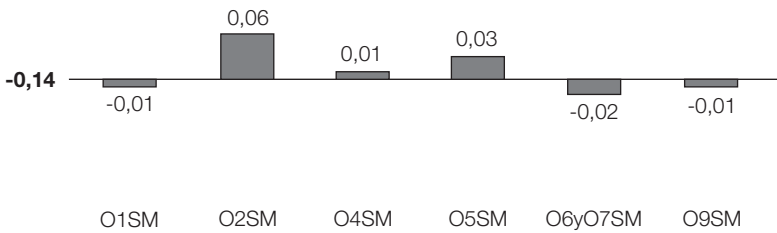


GRÁFICO 94
TIPO DE CONTRATO Y RESPONSABILIDAD



GRÁFICO 95
ESTRATO DE TRABAJADORES/AS Y PROPIEDAD

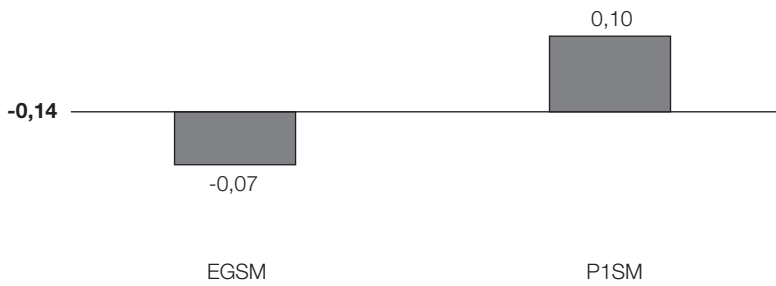
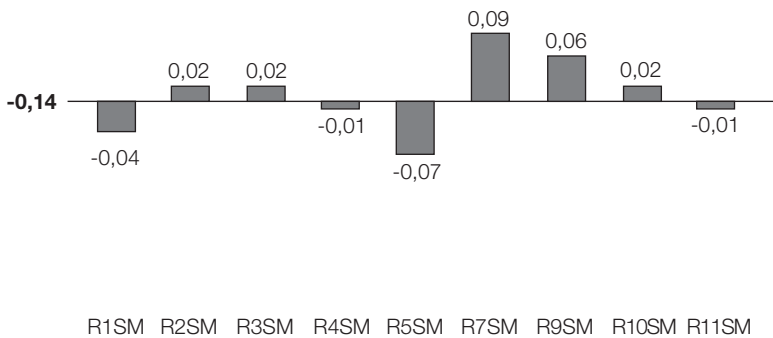


GRÁFICO 96
ACTIVIDAD ECONÓMICA



Corolario:

El análisis realizado concluye que:

...la discriminación salarial de las mujeres se eleva...

Características personales:

- En las edades más altas.
- En los niveles educativos más bajos.

Características laborales:

- Entre las mujeres con menos antigüedad en la empresa.
- En los contratos de duración indefinida.
- En los puestos de responsabilidad.
- En las ocupaciones más y menos cualificadas:
 - Trabajadores/as cualificados/as en la industria manufacturera, la construcción y la minería.
 - Dirección de empresas y Administraciones Públicas.
 - Trabajadores/as no cualificados/as.

Características de la empresa:

- En las empresas más grandes.
- En el sector privado.
- En las siguientes actividades económicas:
 - Construcción.
 - Industria de la alimentación, bebidas y tabaco.
 - Resto de ramas industriales.

Se observa que **las características que contribuyen a aumentar la brecha salarial entre hombres y mujeres** (ver el Capítulo IV) **no siempre coinciden con aquéllas que elevan la discriminación salarial**. Un elevado porcentaje de diferencia salarial entre sexos no conlleva necesariamente un alto nivel de discriminación salarial contra las mujeres.

Mientras que la amplitud de la brecha salarial entre sexos en cada categoría parece estar relacionada con el nivel salarial de dicha categoría, aumentando la diferencia salarial entre hombres y mujeres en las características mejor pagadas, la discriminación salarial tiende a concentrarse en las características con más presencia masculina.

Y es que las características mejor remuneradas coinciden, en la mayor parte de los casos, con aquéllas que registran mayores brechas salariales entre hombres y mujeres (excepto por ocupación, rama de actividad económica y propiedad, en las que no siempre la diferencia salarial va en esta dirección), sin que la diferencia salarial pueda atribuirse a características masculinas o femeninas. Sin embargo, la discriminación salarial sí parece incidir más, en términos generales, sobre las características más masculinizadas (edades altas, niveles bajos de estudios, puestos de responsabilidad, ocupaciones cualificadas en la industria, puestos directivos, operadores/as de maquinaria y montadores/as, sector privado, construcción, industria alimentaria y resto de ramas industriales), aunque también hay algunas características femeninas con porcentajes de discriminación elevados (trabajadores/as no cualificados/as, empresas grandes y niveles bajos de antigüedad).

Finalmente, comentar que las características que más discriminación aportan son:

- E5: 50 o más años de edad.
- EG: Empresa de 50 o más trabajadores/as.
- R5: Construcción.
- R1: Industria alimentaria, bebidas y tabaco.

Y las que más ayudan a moderar la discriminación salarial de la mujer:

- P1: Empresa pública.
- R7: Hostelería.
- O2: Técnicos/as y profesionales científicos/as e intelectuales.
- R9: Intermediación financiera.

En definitiva, para las trabajadoras, tener más de 50 años, estar contratadas en empresas de más de 50 trabajadores/as o trabajar en la construcción o la industria alimentaria perju-

dica sustancialmente su trato relativo frente al hombre desde el punto de vista salarial. Sin embargo, esto no implica que las mujeres que posean alguna o varias de estas características alcance necesariamente un grado de discriminación salarial elevado, puesto que éste depende en última instancia de la combinación del resto de características personales, laborales y de empresa que posea.

Análogamente, trabajar en la ocupación de técnicos y profesionales científicos e intelectuales, en la empresa pública, en los servicios de intermediación financiera o en la hostelería ayuda a la mujer a conseguir un trato menos desigual con respecto al varón, pero igualmente, esto no conlleva necesariamente que las mujeres que posean una o varias de estas características estén poco discriminadas, ya que el resto de sus características pueden potenciar su trato discriminatorio.

En este contexto, por tanto, **lo interesante no es tanto analizar el efecto sobre la discriminación de cada una de las variables o características por separado, aislando el efecto del resto, sino comparar individuos idénticos en todas las características.**

En este sentido, **resulta de especial interés la cuantificación de la discriminación salarial en perfiles concretos de trabajadores/as, definidos para una dotación específica e idéntica de características entre mujeres y hombres, y ver el efecto conjunto que dicha dotación tiene sobre el nivel de discriminación salarial soportado por las mujeres.** Esta tarea se lleva a cabo en la tercera y última fase de este estudio, que se ocupa de la construcción y el análisis de indicadores de discriminación salarial para determinados perfiles de trabajadores/as.

16.
Evolución de la
discriminación
salarial por
razón de sexo
entre 1995 y
2002

El estudio econométrico aplicado para el año 2002, tanto para estimar la discriminación directa como la indirecta, se aplica también para los otros dos escenarios de análisis: los años 1995 y 2002, pero, en este último, eliminando la actividad económica 11 de la CNAE (Educación, actividades sanitarias y veterinarias y servicios sociales y prestados a la comunidad), con el fin de que los datos y resultados para ambos años sean plenamente comparables. De este modo, es posible analizar la evolución que ha experimentado la discri-

minación salarial de las mujeres en el período transcurrido entre los dos años.

Así pues, a continuación se presentan los resultados de dicha comparación, dejando los aspectos metodológicos detallados en el Anexo II.

16.1. Evolución de la discriminación salarial directa

Efecto de las características de las y los trabajadores sobre el salario:

Como ilustran los Gráficos 97-112, el efecto de las características personales, laborales y de empresa del individuo sobre su salario no se ha modificado en exceso. En general, las variables siguen influyendo en la misma dirección y en similar magnitud, aunque con algunas particularidades:

- **El impacto de la variable *Tipo de jornada* en el salario ha aumentado y cambiado de dirección.** Si, en 1995, se retribuía más la jornada completa que la parcial, en 2002, esta situación ha cambiado. Asimismo, su influencia ha aumentado considerablemente, percibiendo las personas ocupadas a tiempo parcial, en 1995, un sueldo un 1% inferior a las y los trabajadores a tiempo completo y un 6% más en 2002.
- **La influencia de la variable *Propiedad* ha cambiado de sentido.** En 1995, se ganaba un 2% más en la empresa privada que en la pública, mientras que, en 2002, se cobra un 2% menos.
- **El impacto sobre el salario del *Mercado de destino de la producción* empresarial se ha modificado ligeramente.** En ambos años, una o un trabajador de una empresa con mercado de ámbito nacional cobra un 8% más que si trabajara en una empresa local o regional, pero, en 2002, el salario se incrementa fuertemente en empresas con mercado internacional (un 15% sobre las locales), mientras que, en 1995, se reduce ligeramente (un 6% sobre las locales).

En cuanto al resto de variables, aunque hay algunas, como la *Edad*, la *Titulación*, el *Tipo de contrato* y el *Estrato de traba-*

jadores que han moderado algo su impacto sobre el salario y otras que lo han acentuado ligeramente, como es el caso de la *Antigüedad* y la *Ocupación*, en líneas generales se comportan de forma similar en ambos años.

...el salario crece en ambos años...

Características personales:

- En los hombres.
- Con la edad.
- Con el nivel de estudios.

Características laborales:

- Con la antigüedad en la empresa.
- En los contratos de duración indefinida.
- En las ocupaciones más cualificadas.

Características de la empresa:

- Con el tamaño empresarial.
- En las ramas industriales (excepto textil y alimentación), en la construcción, en los servicios de intermediación financiera y en el transporte, almacenamiento y comunicaciones.

Comunidad Autónoma:

- En el País Vasco y en Cataluña.

...pero en 2002...

- Crece en los/as trabajadores/as con jornada a tiempo parcial.
- Aumenta en el sector público.
- Se incrementa en las empresas con mercado internacional.

GRÁFICOS 97, 98, 99, 100, 101, 102, 103, 104, 105, 106, 107, 108, 109, 110, 111 Y 112. EFECTO DE LAS VARIABLES SOBRE EL SALARIO, 1995 Y 2002 (COEFICIENTES MODELOS 1)

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de las Encuestas de Estructura Salarial 1995 y 2002, INE.

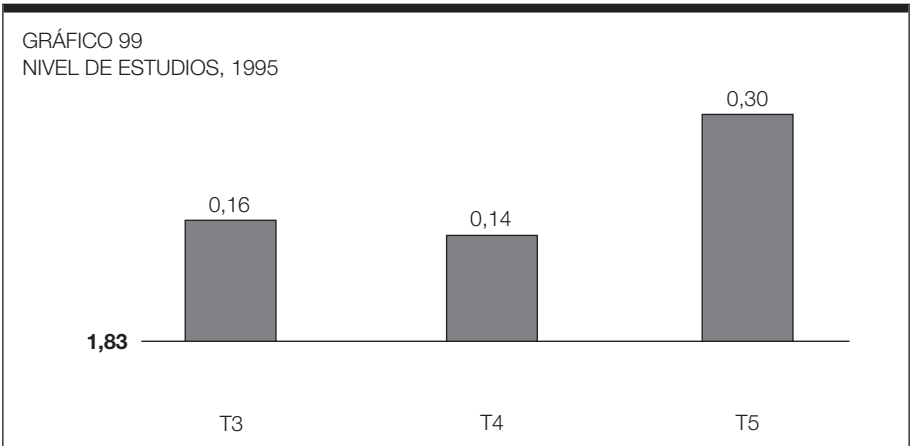
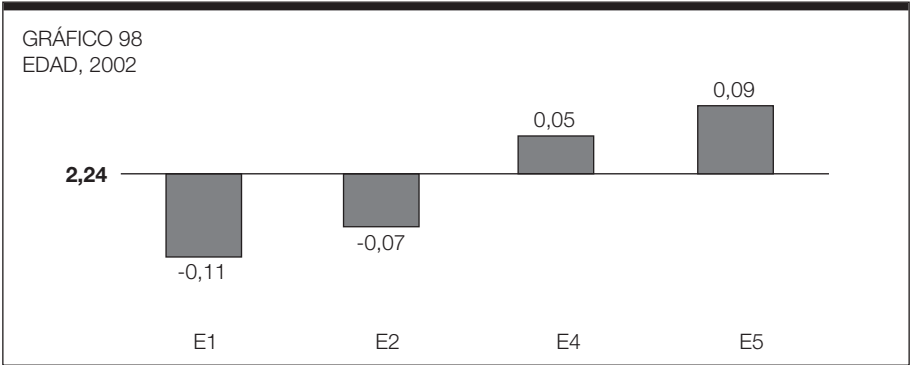
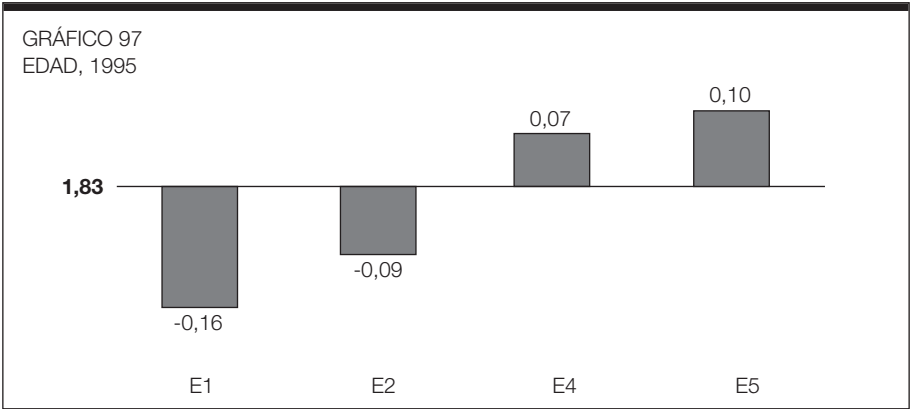


GRÁFICO 100
NIVEL DE ESTUDIOS, 2002

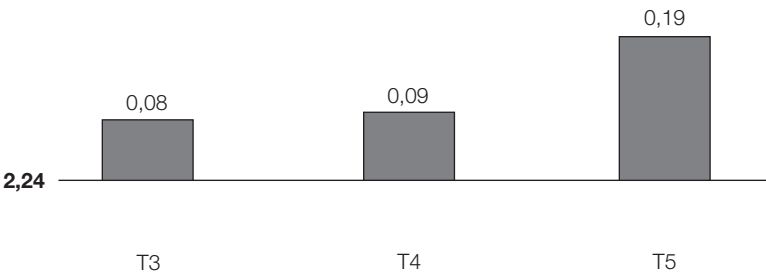


GRÁFICO 101
ANTIGÜEDAD, 1995

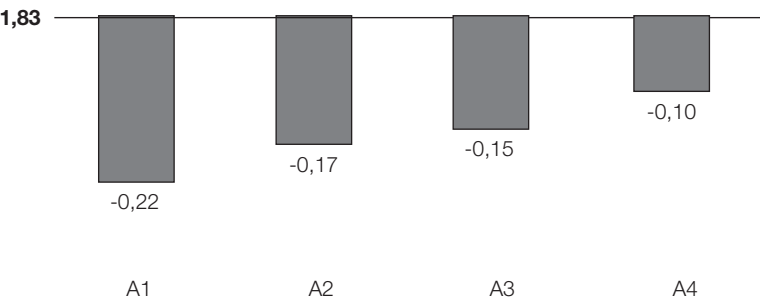


GRÁFICO 102
ANTIGÜEDAD, 2002

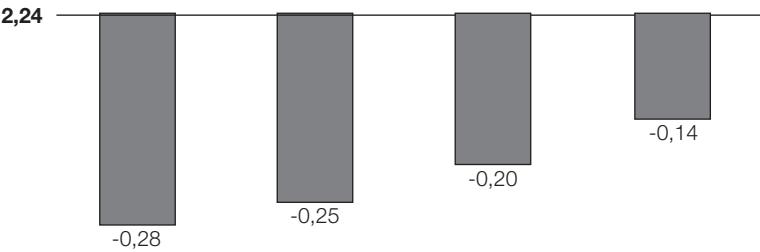


GRÁFICO 103
OCUPACIÓN, 1995

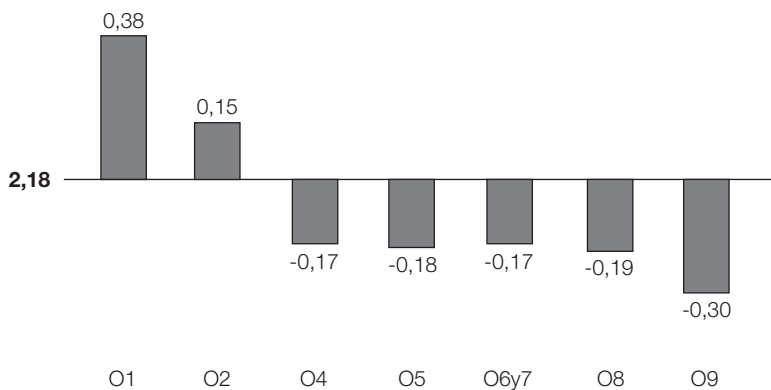


GRÁFICO 104
OCUPACIÓN, 2002

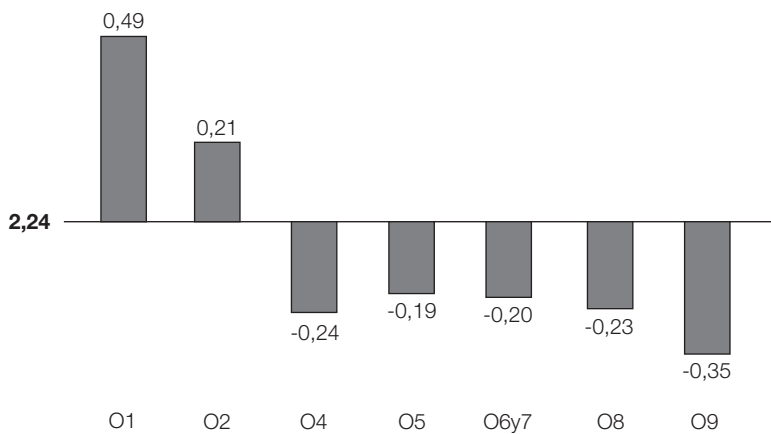


GRÁFICO 105
TIPO DE JORNADA Y TIPO DE CONTRATO, 1995



GRÁFICO 106
TIPO DE JORNADA Y TIPO DE CONTRATO, 2002



GRÁFICO 107
ESTRATO DE TRABAJADORES/AS, PROPIEDAD Y MERCADO, 1995

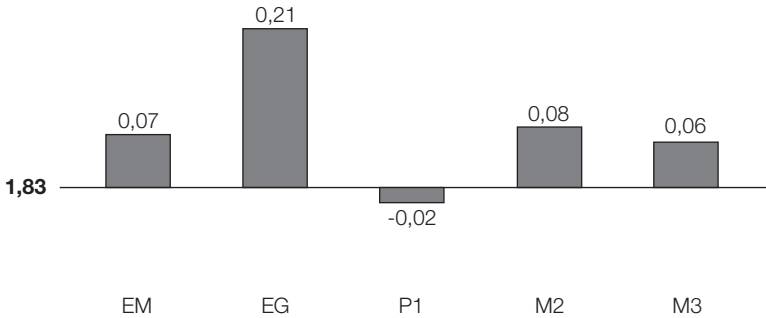


GRÁFICO 108
ESTRATO DE TRABAJADORES/AS, PROPIEDAD Y MERCADO, 2002

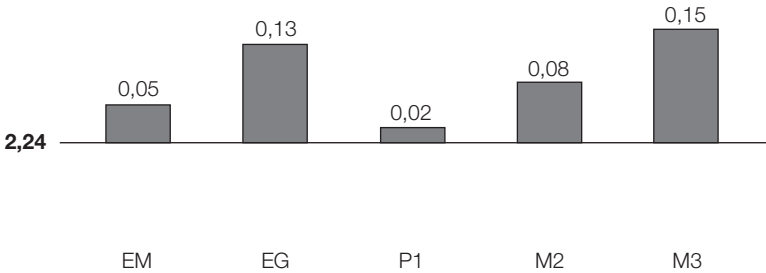


GRÁFICO 109
ACTIVIDAD ECONÓMICA, 1995

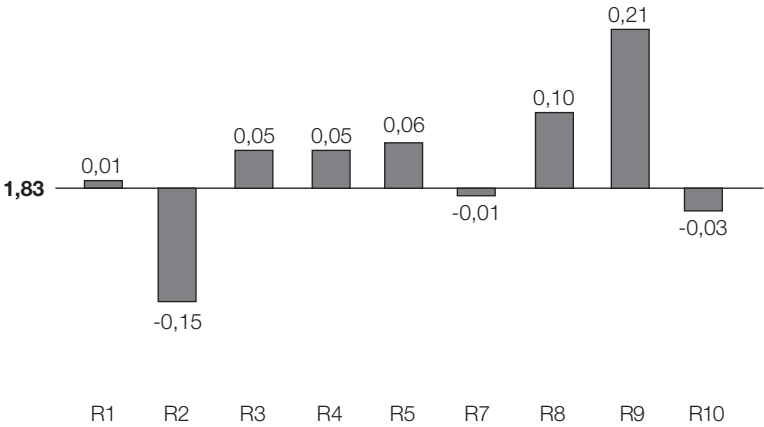


GRÁFICO 110
ACTIVIDAD ECONÓMICA, 2002

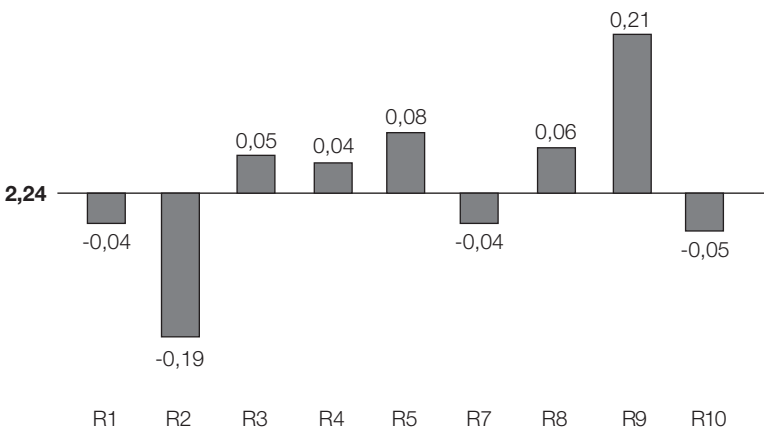


GRÁFICO 111
COMUNIDAD AUTÓNOMA, 1995

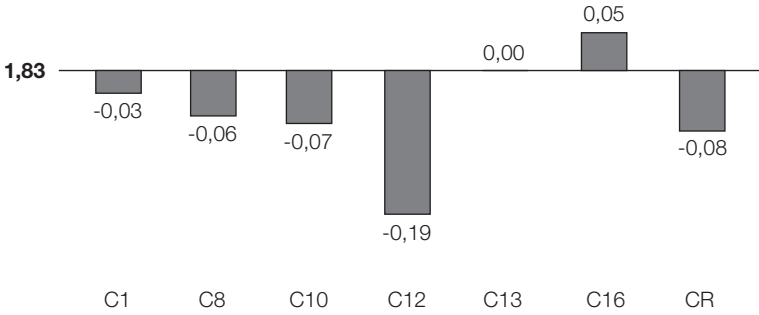
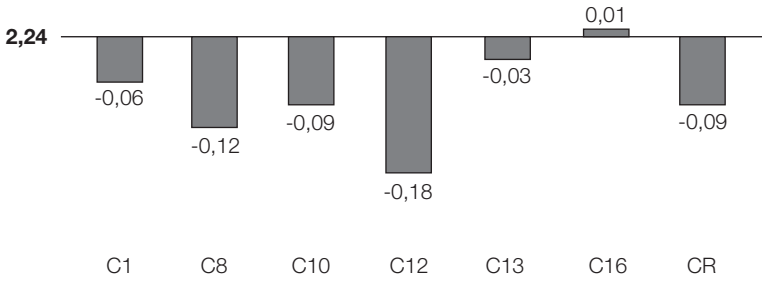


GRÁFICO 112
COMUNIDAD AUTÓNOMA, 2002



Diferencia salarial y discriminación salarial:

Adicionalmente al efecto señalado de las características de las y los trabajadores sobre el salario percibido, la medición de diferencia y discriminación salarial entre los años 1995 y 2002 apunta los siguientes resultados:

- De nuevo, se constata que **los hombres ganan más que las mujeres**: por tanto, que el sexo incide en la remuneración percibida por las y los trabajadores.
- **Las mujeres cobran un 18% menos que los hombres en 1995 y un 19% en 2002**: el impacto de la variable *Sexo* sobre el *Salario por hora* prácticamente no ha variado en el

periodo de análisis, aunque ha aumentado ligeramente. Por tanto, la evolución temporal de **la discriminación salarial directa** apunta a una ligera subida entre ambos años.

- En cuanto a la **brecha salarial entre hombres y mujeres**, ésta alcanza el 27% en 1995 y el 26% en 2002.

Por tanto, **la parte discriminatoria por razón de sexo de la diferencia salarial alcanza el 66% de la diferencia salarial total en 1995, y elevándose al 73% en 2002**. Por tanto, aunque la diferencia salarial prácticamente ha permanecido constante entre mujeres y hombres entre 1995 y 2002, la parte de la misma debida a razones puramente discriminatorias por razón de sexo se ha elevado 7 puntos porcentuales. Detrás de este resultado parece que está, como ya se apuntó en el análisis realizado para el año 2002 completo, que conforme las mujeres se insertan en el mercado laboral, su dotación de características se va pareciendo cada vez más a la de los hombres, derivando ello en que el sexo se convierte en la característica verdaderamente diferencial entre ambos.

En 1995 las mujeres ganaban un 18% menos que los hombres, mientras que en 2002 cobran un 19% menos que éstos.

Las trabajadoras continúan percibiendo un salario inferior al masculino, derivándose este efecto adverso sobre el salario de las trabajadoras únicamente de su condición de mujeres, independientemente de las características personales, labores o de empresa que posean.

La discriminación salarial directa de las mujeres en el mercado de trabajo español ha pasado del 66% de la diferencia salarial total en 1995 al 73% en 2002.

16.2. Evolución de la discriminación salarial indirecta

Tal y como representan los Gráficos 113-124, la incidencia de las diferentes variables sobre **la discriminación salarial soportada por las trabajadoras se ha modificado bastante** en función de las características personales, laborales y de empresa de las y los trabajadores:

- **La discriminación salarial continúa intensificándose entre las personas de más edad**, pero sustancialmente más entre las personas de 50 y más años.

- **El nivel de estudios prácticamente ha perdido su impacto sobre la discriminación salarial de la mujer.** En 1995, las mujeres más discriminadas en términos salariales eran las más formadas, mientras que, en 2002, aunque todas soportan un nivel de discriminación similar, la discriminación tiende a focalizarse en las de menor titulación.
- **La antigüedad sigue beneficiando el salario femenino en relación al masculino,** si bien, en 1995, las mujeres con menos antigüedad en la empresa cobraban relativamente menos frente a los hombres que las de antigüedad media, mientras que, en 2002, la situación de ambas está más próxima.
- **La contratación indefinida continúa aumentando la discriminación salarial de la mujer,** aunque menos intensamente que en 1995.
- **Trabajar a jornada parcial favorecía la igualdad salarial entre hombres y mujeres en 1995, mientras en 2002 la acentúa.**
- **La mujer está peor tratada en relación al hombre en la empresa grande en ambos años,** aunque ligeramente mejor tratada en la empresa de tamaño medio en 2002.
- **En el sector público la discriminación de la mujer es mayor que en el privado,** habiéndose acentuado la diferencia entre ambos sectores en 2002⁷.
- Y finalmente, **las ocupaciones y ramas más discriminatorias siguen siendo esencialmente las mismas.** El ranking de ocupaciones y actividades económicas de más a menos discriminadas prácticamente no se ha modificado.
 - educación, actividades sanitarias, actividades veterinarias, servicios sociales, otras actividades sociales, servicios prestados a la comunidad y servicios personales.

⁷ Este resultado se debe a que, para ser comparables, las encuestas han sido sometidas a una homogeneización, restringiendo así los sectores de actividad tratados a aquéllos que comprendía la EES de 1995. Ésta última, no contiene datos de sectores como administraciones públicas, educación, actividades sanitarias, actividades veterinarias, servicios sociales y otras actividades sociales. Se trata de sectores que presentan una menor discriminación y excluirlos ha dado lugar a este dudoso resultado.

En 1995, la discriminación salarial de las mujeres se concentra en...

Características personales:

- Las edades más altas.
- Los niveles de estudios más elevados (en las personas con estudios superiores).

Características laborales:

- Las personas con menor antigüedad en la empresa (menos de 2 años).
- En las jornadas a tiempo completo.
- En las personas con contrato indefinido.
- En las ocupaciones:
 - Dirección de empresas y Administraciones Públicas.
 - Trabajadores/as no cualificados/as.
 - Trabajadores/as cualificados/as en la industria y la construcción.

Características de la empresa:

- En la gran empresa.
- En las ramas de actividad económica:
 - Industria alimentaria, bebidas y tabaco.
 - Comercio y reparación de vehículos.
 - Construcción.

En 2002, la discriminación salarial de las mujeres se concentra en...

Características personales:

- Las edades más altas (50 y más años).
- Los niveles de estudios más bajos (sin estudios o educación primaria o secundaria).

Características laborales:

- Las personas con menor antigüedad en la empresa (menos de 10 años).
- En las jornadas a tiempo completo.
- En las personas con contrato indefinido.
- En las ocupaciones:
 - Dirección de empresas y Administraciones Públicas.
 - Empleados/as de tipo administrativo.
 - Trabajadores/as no cualificados/as.

Características de la empresa:

- En la gran empresa.
- En las ramas de actividad económica:
 - Construcción.
 - Industria alimentaria, bebidas y tabaco.
 - Resto de ramas industriales.

La discriminación se ha ido focalizando cada vez más en...

- En las personas de **más edad**.
- En las personas **sin estudios**.
- En los **tramos de antigüedad intermedios**.
- En las **jornadas a tiempo parcial**.

GRÁFICOS 113, 114, 115, 116, 117, 118, 119, 120, 121, 122, 123 Y 124. EFECTO DE LAS VARIABLES PERSONALES, LABORALES Y DE EMPRESA DE LAS Y LOS TRABAJADORES EN LA DISCRIMINACIÓN SALARIAL, 1995 Y 2002 (COEFICIENTES MODELO 2)

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de las Encuestas de Estructura Salarial 1995 y 2002, INE.

GRÁFICO 113
EDAD, 1995

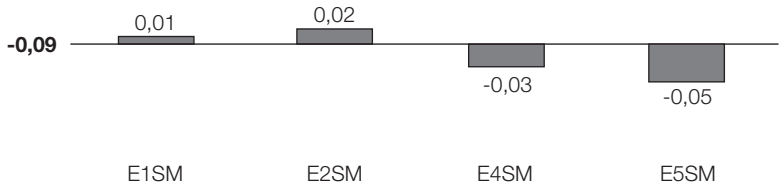


GRÁFICO 114
EDAD, 2002

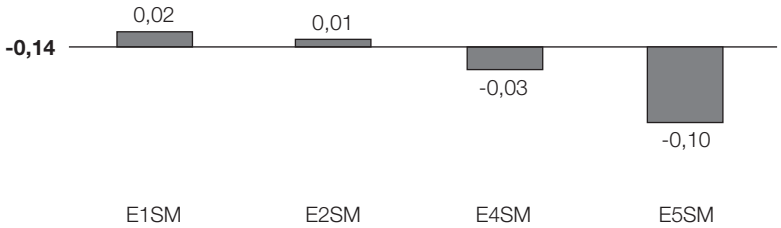


GRÁFICO 115
NIVEL DE ESTUDIOS, 1995

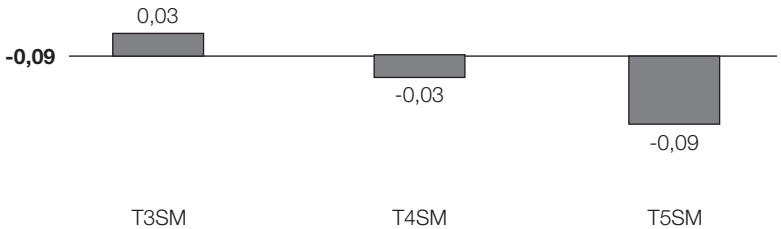


GRÁFICO 116
NIVEL DE ESTUDIOS, 2002

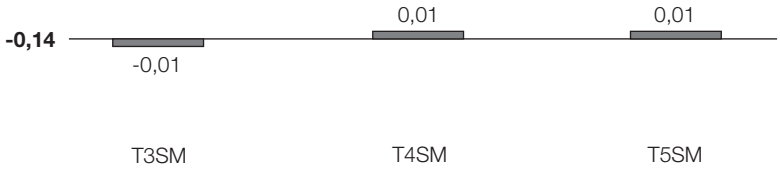


GRÁFICO 117
ANTIGÜEDAD, 1995

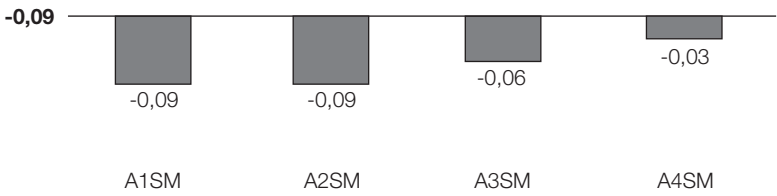


GRÁFICO 118
ANTIGÜEDAD, 2002

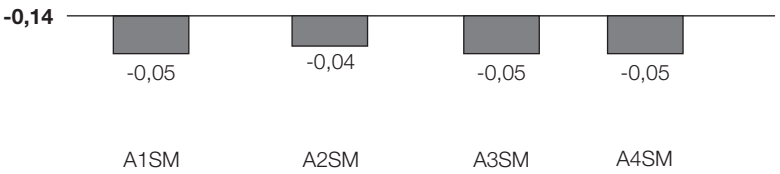


GRÁFICO 119
OCUPACIÓN, 1995

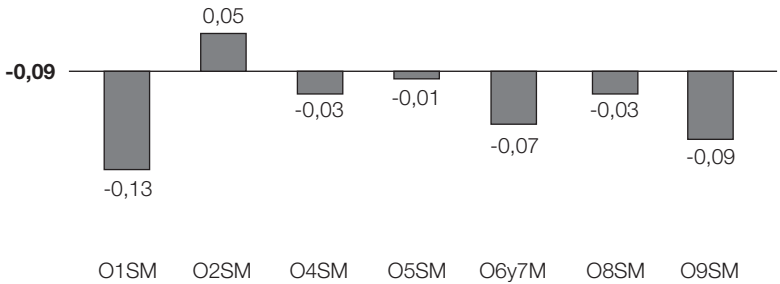


GRÁFICO 120
OCUPACIÓN, 2002

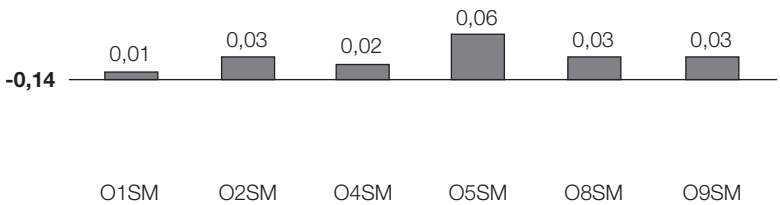


GRÁFICO 121
TIPO DE JORNADA, TIPO DE CONTRATO, ESTRATO DE TRABAJADORES/AS Y PROPIEDAD, 1995

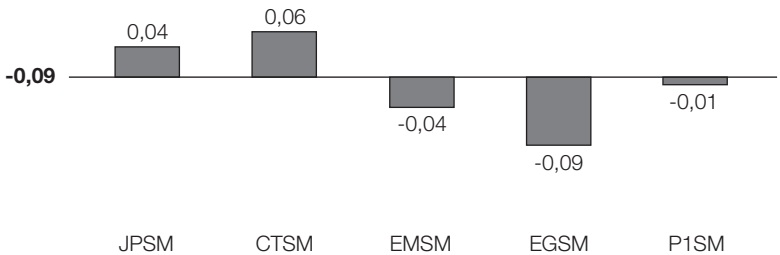


GRÁFICO 122
TIPO DE JORNADA, TIPO DE CONTRATO, ESTRATO DE TRABAJADORES/AS Y PROPIEDAD, 2002

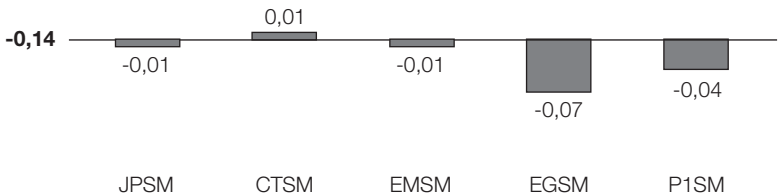


GRÁFICO 123
ACTIVIDAD ECONÓMICA, 1995

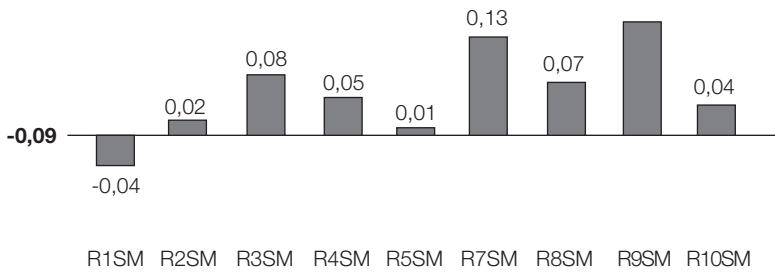
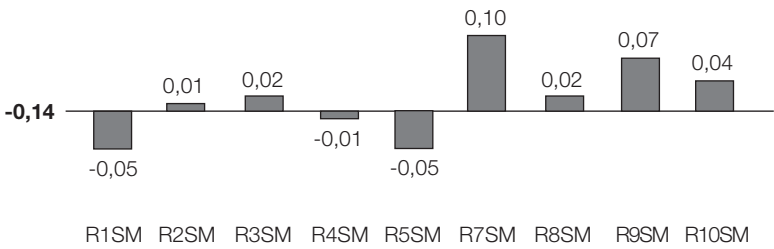


GRÁFICO 124
ACTIVIDAD ECONÓMICA, 2002



*Cuantificación de la
discriminación por
sexo según el perfil de
los/as trabajadores/as*

.....

.....

Para que el estudio tenga una aplicación útil y práctica, que permita conocer la evolución temporal de **la discriminación salarial de las mujeres en el mercado de trabajo español**, la última parte del trabajo se ocupa del **diseño y estimación de indicadores que permitan cuantificar esta realidad de forma periódica y estudiar su evolución temporal**.

Por tanto, en esta última fase del estudio, **se cuantifica la discriminación salarial para determinados perfiles de personas trabajadoras, en los cuales la dotación de características personales, laborales y de empresa es idéntica para hombres y mujeres**. De esta manera, **se construyen indicadores de discriminación salarial para determinadas combinaciones de características, estudiando cómo interactúan dichas características entre sí y qué niveles de discriminación originan**. Por tanto, para cada perfil de trabajadores y trabajadoras de interés, en el que cada uno conlleva asociado un conjunto de características específicas, se cuantifica el nivel de discriminación que soportan las mujeres.

Además, **los indicadores que se construyen**, puesto que se basan en la interacción entre el sexo y dotaciones de características concretas de las y los trabajadores (perfiles de características), **permiten matizar la discriminación media que soportan las mujeres en el mercado laboral**; recordemos que la discriminación salarial media de las mujeres alcanza el 17% en el año 2002, que puede aumentar/disminuyen dependiendo del perfil de características elegido.

A continuación, en primer lugar, se concretan los criterios de selección de los perfiles para los que se construyen los indicadores de discriminación salarial. Seguidamente, se presenta la cuantificación de dichos indicadores para el año 2002, para terminar con la cuantificación y el análisis comparativo de la discriminación salarial femenina entre los años 1995 y 2002.

17.
***Criterios de
selección de
perfiles***

Como se ha señalado anteriormente, es posible calcular la discriminación salarial de cualquier grupo de trabajadores y trabajadoras con una misma dotación de características. Dado que las posibilidades de combinación de las diferentes características son muy numerosas, es necesario elegir determinados perfiles con base en un conjunto de criterios globales y objetivos.

Los criterios para seleccionar perfiles de personas trabajadoras se concretan en que:

- Los indicadores correspondientes sean calculables periódicamente y extrapolables a la población (o universo, es decir, más allá de la muestra);
- Representen los principales grupos de personas ocupadas en el mercado de trabajo (no sólo asalariadas).

Así, se ha tomado como referencia una selección de los principales grupos de la Encuesta de Población Activa (año 2002), por entender que esta Encuesta elaborada por el INE es la más representativa de las características de los individuos del mercado de trabajo español.

Para determinar los grupos de personas ocupadas más representados en el mercado de trabajo según la EPA, se han tenido en cuenta características personales, laborales y de empresa semejantes (según disponibilidad de variables) a las contenidas en las Encuestas de Estructura Salarial: en concreto, sexo, edad, nivel de estudios, ocupación, jornada laboral, tipo de contrato y actividad económica.

Los perfiles de las personas ocupadas según la EPA se corresponden, en gran medida, con los perfiles de las personas trabajadoras de la EES (ver el Capítulo IV), como muestra el siguiente cuadro:

Perfil del hombre ocupado	Perfil de la mujer ocupada
Características personales: • Entre 30 y 39 años (29,2%). • Sin estudios y estudios primarios o con estudios secundarios de primer ciclo (55,7%). Características laborales: • Con jornada a tiempo completo (97,4%). • Con contrato indefinido (70,1%). • En las ocupaciones: – Artesanos y trabajadores cualificados en la industria manufacturera, la construcción y la minería (26,1%). – Técnicos y profesionales científicos e intelectuales o técnicos y profesionales de apoyo (19,2%) – Montadores y operadores de instalaciones y maquinaria (13,6%). – Trabajadores no cualificados (12%). • En las ramas de actividad económica: – Ramas industriales (21,8%). – Construcción (18,1%). – Comercio, reparación de vehículos y artículos personales o de uso doméstico (13,7%).	Características personales: • Entre 30 y 39 años (30,7%). • Con estudios secundarios de primer ciclo (24,2%) o con estudios superiores (26,4%). Características laborales: • Con jornada a tiempo completo (83,2%). • Con contrato indefinido (65,2%). • En las ocupaciones: – Trabajadoras en servicios de restauración, personales, protección y vendedoras de comercios (23%). – Trabajadoras no cualificadas (19,2%). – Técnicos/as y profesionales científicos/as e intelectuales o empleadas de tipo administrativo (30,9%) • En las ramas de actividad económica: – Educación, actividades sanitarias y veterinarias y servicios sociales y personales (20,3%). – Actividades inmobiliarias y de alquiler y servicios empresariales (12,8%). – Comercio, reparación de vehículos y artículos personales o de uso doméstico (18,5%).

- Recojan las categorías de aquellas variables que, tal como se describe en los análisis realizados en los capítulos anteriores, inciden en mayor medida sobre los niveles de discriminación salarial, ya sea a favor o en contra: *Actividad económica y Ocupación*.

Considerando estos criterios, se han barajado combinaciones de las dos características señaladas más frecuentes en el mercado de trabajo español a las que, posteriormente, se han ido agregando el resto de características, teniendo en cuenta que las características finalmente seleccionadas pudieran darse simultáneamente y primando las combinaciones que se dan más habitualmente en el mercado de trabajo español.

De este modo, se ha seleccionado **un perfil** de trabajador/a **para cada rama de actividad económica**, habiéndose procurado, en general, presentar a un/a trabajador/a medio/a de la rama en cuestión, es decir, poseedor/a de las características más habituales en cada rama. Adicionalmente, se han añadido **dos perfiles más, para un par de ocupaciones que no habían aparecido en los perfiles por ramas** y que pudieran resultar de interés, debido a la incidencia de esta variable en la discriminación salarial femenina.

Por tanto, se han seleccionado los **13 perfiles presentados a continuación, teniendo en cuenta las diferentes ramas y/u ocupaciones.**

Las siguientes tablas presentan los indicadores de discriminación salarial obtenidos para los perfiles seleccionados.

TABLAS 21, 22, 23, 24 y 25. INDICADORES DE DISCRIMINACIÓN SALARIAL PARA DETERMINADOS PERFILES DE TRABAJADORES/AS, 2002

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la Encuesta de Estructura Salarial 2002, INE.

TABLA 21

PERFILES 1, 2 y 3			
Variables	R1	R2	R3
EDAD	E3: De 30 a 39 años	E3: De 30 a 39 años	E3: De 30 a 39 años
TITULACIÓN	T1-T2: Sin estudios, Educación Primaria o ESO de Primer Ciclo	T1-T2: Sin estudios, Educación Primaria o ESO de Primer Ciclo	T1-T2: Sin estudios, Educación Primaria o ESO de Primer Ciclo
ANTIGÜEDAD	A5: Más de 10 años	A5: Más de 10 años	A5: Más de 10 años
OCUPACIÓN	O8: Operadores/as de instalaciones y maquinaria y montadores/as	O8: Operadores/as de instalaciones y maquinaria y montadores/as	O8: Operadores/as de instalaciones y maquinaria y montadores/as
TIPO DE CONTRATO	Cl: Indefinido	Cl: Indefinido	Cl: Indefinido
RESPONSABILIDAD SOBRE PERSONAS	RN: Sin responsabilidad	RN: Sin responsabilidad	RN: Sin responsabilidad
ESTRATO DE TRABAJADORES/AS	EG: 50 o más trabajadores/as	EG: 50 o más trabajadores/as	EG: 50 o más trabajadores/as
PROPIEDAD	P2: Privada	P2: Privada	P2: Privada
ACTIVIDAD ECONÓMICA	R1: Industria de la alimentación, bebidas y tabaco	R2: Industria textil, confección, cuero y calzado	R3: Industria del papel, artes gráficas, edición y reproducción, química y material eléctrico, electrónico y óptico
DISCRIMINACIÓN SALARIAL	25%	19%	18%

18.
Indicadores que cuantifican la discriminación salarial en 2002

TABLA 22

PERFILES 4, 5 y 6			
Variables	R4	R5	R6
EDAD	E3: De 30 a 39 años	E3: De 30 a 39 años	E2: De 25 a 29 años
TITULACIÓN	T1-T2: Sin estudios, Educación Primaria o ESO de Primer Ciclo	T1-T2: Sin estudios, Educación Primaria o ESO de Primer Ciclo	T1-T2: Sin estudios, Educación Primaria o ESO de Primer Ciclo
ANTIGÜEDAD	A5: Más de 10 años	A1: Menos de 1 año	A2: De 1 a 2 años
OCUPACIÓN	O8: Operadores/as de instalaciones y maquinaria y montadores/as	O7: Trabajadores/as cualificados/as en industria y construcción	O5: Trabajadores/as de los servicios de restauración, personales, protección y vendedores/as de comercios
TIPO DE CONTRATO	Cl: Indefinido	CT: Temporal	Cl: Indefinido
RESPONSABILIDAD SOBRE PERSONAS	RN: Sin responsabilidad	RN: Sin responsabilidad	RN: Sin responsabilidad
ESTRATO DE TRABAJADORES/AS	EG: 50 o más trabajadores/as	EG: 50 o más trabajadores/as	EG: 50 o más trabajadores/as
PROPIEDAD	P2: Privada	P2: Privada	P2: Privada
ACTIVIDAD ECONÓMICA	R4: Resto de ramas industriales	R5: Construcción	R6: Comercio
DISCRIMINACIÓN SALARIAL	22%	30%	18%

TABLA 23

PERFILES 7, 8 y 9			
Variables	R7	R8	R9
EDAD	E3: De 30 a 39 años	E3: De 30 a 39 años	E2: De 25 a 29 años
TITULACIÓN	T1-T2: Sin estudios, Educación Primaria o ESO de Primer Ciclo	T1-T2: Sin estudios, Educación Primaria o ESO de Primer Ciclo	T5: Estudios superiores
ANTIGÜEDAD	A1: Menos de 1 año	A5: Más de 10 años	A5: Más de 10 años
OCUPACIÓN	O5: Trabajadores/as de los servicios de restauración, personales, protección y vendedores/as de comercios	O8: Operadores/as de instalaciones y maquinaria y montadores/as	O3: Técnicos y profesionales de apoyo
TIPO DE CONTRATO	Cl: Indefinido	Cl: Indefinido	Cl: Indefinido
RESPONSABILIDAD SOBRE PERSONAS	RN: Sin responsabilidad	RN: Sin responsabilidad	RN: Sin responsabilidad
ESTRATO DE TRABAJADORES/AS	EG: 50 o más trabajadores/as	EG: 50 o más trabajadores/as	EG: 50 o más trabajadores/as
PROPIEDAD	P2: Privada	P1: Pública	P2: Privada
ACTIVIDAD ECONÓMICA	R7: Hostelería	R8: Transporte, almacenamiento y comunicaciones	R9: Intermediación financiera
DISCRIMINACIÓN SALARIAL	10%	10%	14%

TABLA 24

PERFILES 10 y 11		
Variables	R10	R11
EDAD	E3: De 30 a 39 años	E3: De 30 a 39 años
TITULACIÓN	T1-T2: Sin estudios, Educación Primaria o ESO de Primer Ciclo	T5: Estudios superiores
ANTIGÜEDAD	A1: Menos de 1 año	A5: Más de 10 años
OCUPACIÓN	O9: Trabajadores/as no cualificados/as	O2: Técnicos y profesionales científicos e intelectuales
TIPO DE CONTRATO	Cl: Indefinido	Cl: Indefinido
RESPONSABILIDAD SOBRE PERSONAS	RN: Sin responsabilidad	RN: Sin responsabilidad
ESTRATO DE TRABAJADORES/AS	EG: 50 o más trabajadores/as	EG: 50 o más trabajadores/as
PROPIEDAD	P2: Privada	P1: Pública
ACTIVIDAD ECONÓMICA	R10: Actividades inmobiliarias y de alquiler y servicios empresariales	R11: Educación, actividades sanitarias y veterinarias, servicios sociales, otras actividades sociales y servicios a la comunidad y servicios personales
DISCRIMINACIÓN SALARIAL	21%	4%

TABLA 25

PERFILES 12 y 13		
Variables	O1	O2
EDAD	E2: De 25 a 29 años	E2: De 25 a 29 años
TITULACIÓN	T5: Estudios superiores	T1-T2: Sin estudios, Educación Primaria o ESO de Primer Ciclo
ANTIGÜEDAD	A5: Más de 10 años	A2: De 1 a 2 años
OCUPACIÓN	O1: Dirección de empresas o Administraciones Públicas	O4: Empleados/as de tipo administrativo
TIPO DE CONTRATO	Cl: Indefinido	Cl: Indefinido
RESPONSABILIDAD SOBRE PERSONAS	RS: Con responsabilidad	RN: Sin responsabilidad
ESTRATO DE TRABAJADORES/AS	EG: 50 o más trabajadores/as	EG: 50 o más trabajadores/as
PROPIEDAD	P2: Privada	P2: Privada
ACTIVIDAD ECONÓMICA	R9: Intermediación financiera	R6: Comercio
DISCRIMINACIÓN SALARIAL	17%	20%

Del estudio de los indicadores por perfiles presentados pueden extraerse las siguientes conclusiones:

- **En los perfiles que más predominan, entre las trabajadoras y trabajadores españoles, la discriminación salarial ronda el 18%.** Es decir, las mujeres suelen ganar aproximadamente un 18% menos que los hombres con sus mismas características personales, laborales y de empresa.
- Asimismo, **la discriminación salarial no suele alcanzar el 30% aunque tampoco suele bajar del 4%.** Y es que hay determinadas características que comparte el grueso del personal trabajador español que presionan al alza la discriminación, como son un reducido nivel de estudios (el 54% de los/as trabajadores/as no tienen estudios, tienen educación primaria o educación secundaria de primer ciclo), la contratación indefinida (el 73% de las personas ocupadas en España trabajan con contrato indefinido), una edad media (tienen entre 25 y 39 años el 49%) o un puesto de trabajo en el sector privado (el 91%) o en la gran empresa (60%).

Esto hace que sea bastante complicado encontrar perfiles donde no exista discriminación salarial contra la mujer o donde la mujer esté en mejor posición que el hombre. La discriminación salarial por razón de sexo es un fenómeno generalizado entre las mujeres trabajadoras españolas.

Veamos, no obstante, **cómo interactúan las diferentes características que originan la discriminación salarial de la mujer y cómo influyen en su magnitud**, comentando brevemente los resultados de los diferentes indicadores por perfiles calculados.

- *Perfil 1-4.* En estos perfiles, que recogen submuestras de trabajadores/as de las diferentes ramas industriales, la discriminación salarial de la mujer se sitúa en torno al valor medio que se suele encontrar en los perfiles más habituales (18%-22%), ya que los/as trabajadores/as del sector industrial poseen características personales y laborales habituales entre los trabajadores y trabajadoras españoles (edad media, baja titulación, empresa grande,

sin responsabilidades, contratación indefinida,...) y aunque alguna rama, como la alimentaria, presiona al alza el porcentaje de discriminación, la elevada antigüedad de estos/as trabajadores/as contribuye a amortiguarla.

- *Perfil 5.* Las mujeres de entre 30 y 39 años, que no han alcanzado la educación secundaria de segundo ciclo, que llevan menos de un año en su actual empresa y que trabajan en una empresa grande y privada del sector de la construcción, en puestos cualificados, con contrato temporal y sin asumir responsabilidades, cobran un 30% menos que sus homólogos masculinos.

La discriminación de este perfil es bastante elevada, ya que la construcción es la actividad económica más discriminatoria, a lo que se une que las y los trabajadores de la misma suelen tener poca antigüedad y trabajar en puestos cualificados, características que coinciden con las más discriminatorias de las variables *Antigüedad y Ocupación*.

- *Perfil 6.* Las trabajadoras de entre 25 y 29 años, que no han alcanzado la educación secundaria de segundo ciclo, que llevan 1-2 años con su actual empleador/a y que trabajan en una empresa grande y privada, en el comercio, como vendedoras, con contrato indefinido y sin asumir responsabilidades, ganan un 18% menos que los varones en su misma situación.

La discriminación salarial de estas mujeres es menos elevada que la que soportan las trabajadoras de otras ramas, fundamentalmente porque trabajan en una actividad económica que no discrimina fuertemente a las trabajadoras y porque desempeñan una ocupación que favorece la situación de la mujer (es la segunda ocupación que menos discrimina).

- *Perfil 7.* La hostelería es la actividad económica que mejor trata, desde el punto de vista salarial, a las mujeres frente a los hombres. Si a esto se le une que la gran mayoría de las personas que están ocupadas en ella trabajan en puestos de cualificación intermedia y tienen poca antigüedad, los porcentajes de discriminación que se obtienen suelen ser de los más reducidos del ranking. En

nuestro caso, en que los individuos seleccionados, además de estas características, tienen entre 30 y 39 años, no ha superado la educación secundaria de segundo ciclo, tienen contrato indefinido, trabajan en empresas grandes y privadas y no asumen responsabilidades, se sitúa en el 10%.

- *Perfil 8.* También cobran un 10% menos que los hombres con sus mismas características las mujeres de este perfil. Las trabajadoras del perfil definido tienen a su favor un par de características que presionan fuertemente la discriminación a la baja: su fuerte presencia en el sector público (la *Propiedad*, junto con la *Ocupación* y la *Actividad Económica*, modifica sustancialmente los niveles de discriminación) y su elevada antigüedad.
- *Perfil 9.* La intermediación financiera es uno de los dos sectores que menos discriminan a las mujeres, además de aglutinar mayoritariamente a trabajadores y trabajadoras con estudios superiores y elevada antigüedad, todo lo cual presiona a la baja el porcentaje de discriminación soportado por las mujeres que trabajan en estas actividades. La combinación de estas características junto con el resto de características que se han asignado a este perfil supone una discriminación salarial del 14%.
- *Perfil 10.* En las actividades inmobiliarias y de alquiler y los servicios empresariales, se ha obtenido un perfil en el que la mujer percibe un salario un 21% inferior al del hombre. La baja antigüedad de los trabajadores y trabajadoras considerados y su baja cualificación se revelan como los factores causantes de este alto nivel de discriminación femenina.
- *Perfil 11.* La actividad cuyo perfil ha originado un porcentaje de discriminación más reducido es la educación, las actividades sanitarias y veterinarias y los servicios personales. La menor diferencia entre los salarios masculino y femenino se debe fundamentalmente a la titularidad pública de la empresa, a la elevada antigüedad de sus trabajadores/as y a su condición de técnicos y profesionales científicos e intelectuales, fundamentalmente.
- *Perfil 12.* Los puestos de dirección suelen llevar aparejados altos niveles educativos, responsabilidades sobre

personas, alta antigüedad, fuerte presencia en los servicios de intermediación financiera, etc., características que unidas originan una discriminación femenina del 17%.

- *Perfil 13.* Las mujeres que desarrollan tareas de tipo administrativo suelen tener de 25 a 29 años, no haber alcanzado la educación secundaria de segundo ciclo, 1-2 años de antigüedad y trabajar en la empresa grande, privada, sin responsabilidades y con contrato indefinido, características que les otorgan un salario un 20% más reducido que el de los hombres.

En definitiva, se puede afirmar que, en la gran mayoría de los casos, la discriminación salarial que soportan las mujeres:

- Se estima en torno al 18%, es decir, las mujeres cobran aproximadamente un 18% menos que los hombres,
- sin que suela exceder del 30% ni bajar del 4%.

En las siguientes tablas, se presentan los indicadores de discriminación salarial para los perfiles de trabajadores/as definidos en el apartado anterior, calculados para los años 1995 y 2002. Sin embargo, teniendo en cuenta que la EES de 1995 tiene menos variables que la EES de 2002, ha sido preciso hacer algunos ajustes a dichos perfiles:

- Se han quitado las variables *Responsabilidad sobre organización y/o supervisión de trabajadores/as y Educación, actividades sanitarias y veterinarias, servicios sociales y otras actividades sociales y servicios a la comunidad, y servicios personales* (rama 11), que no están incluidas en la EES de 1995;
- Se les ha añadido una variable más, *el Tipo de jornada*, que no tiene incidencia en los niveles de discriminación salarial, si se consideran todas las ramas de actividad económica que incluye la Encuesta en el año 2002, pero sí repercute en la desigualdad salarial entre hombres y mujeres idénticos si se elimina la rama 11.

19. ***Evolución de los indicadores de discriminación salarial entre 1995 y 2002***

TABLAS 26, 27, 28, y 29 . INDICADORES DE DISCRIMINACIÓN
SALARIAL PARA DETERMINADOS PERFILES DE
TRABAJADORES/AS, 1995 Y 2002

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de las Encuestas de Estructura Salarial 1995 y 2002, INE.

TABLA 26

PERFILES 1, 2 y 3			
Variables	R1	R2	R3
EDAD	E3: De 30 a 39 años	E3: De 30 a 39 años	E3: De 30 a 39 años
TITULACIÓN	T1-T2: Sin estudios, Educación Primaria o ESO de Primer Ciclo	T1-T2: Sin estudios, Educación Primaria o ESO de Primer Ciclo	T1-T2: Sin estudios, Educación Primaria o ESO de Primer Ciclo
ANTIGÜEDAD	A5: Más de 10 años	A5: Más de 10 años	A5: Más de 10 años
OCUPACIÓN	O8: Operadores/as de instalaciones y maquinaria y montadores/as	O8: Operadores/as de instalaciones y maquinaria y montadores/as	O8: Operadores/as de instalaciones y maquinaria y montadores/as
TIPO DE JORNADA	JC: Completa	JC: Completa	JC: Completa
TIPO DE CONTRATO	CI: Indefinido	CI: Indefinido	CI: Indefinido
ESTRATO DE TRABAJADORES/AS	EG: 50 o más trabajadores/as	EG: 50 o más trabajadores/as	EG: 50 o más trabajadores/as
PROPIEDAD	P2: Privada	P2: Privada	P2: Privada
ACTIVIDAD ECONÓMICA	R1: Industria de la alimentación, bebidas y tabaco	R2: Industria textil, confección, cuero y calzado	R3: Industria del papel, artes gráficas, edición y reproducción, química y material eléctrico, electrónico y óptico
DS (1995)	24%	18%	13%
DS (2002)	22%	17%	16%

TABLA 27

PERFILES 4, 5 y 6			
Variables	R4	R5	R6
EDAD	E3: De 30 a 39 años	E3: De 30 a 39 años	E2: De 25 a 29 años
TITULACIÓN	T1-T2: Sin estudios, Educación Primaria o ESO de Primer Ciclo	T1-T2: Sin estudios, Educación Primaria o ESO de Primer Ciclo	T1-T2: Sin estudios, Educación Primaria o ESO de Primer Ciclo
ANTIGÜEDAD	A5: Más de 10 años	A1: Menos de 1 año	A2: De 1 a 2 años
OCUPACIÓN	O8: Operadores/as de instalaciones y maquinaria y montadores/as	O7: Trabajadores/as cualificados/as en industria y construcción	O5: Trabajadores/as de los servicios de restauración, personales, protección y vendedores/as de comercios
TIPO DE JORNADA	JC: Completa	JC: Completa	JC: Completa
TIPO DE CONTRATO	CI: Indefinido	CT: Temporal	CI: Indefinido
ESTRATO DE TRABAJADORES/AS	EG: 50 o más trabajadores/as	EG: 50 o más trabajadores/as	EG: 50 o más trabajadores/as
PROPIEDAD	P2: Privada	P2: Privada	P2: Privada
ACTIVIDAD ECONÓMICA	R4: Resto de ramas industriales	R5: Construcción	R6: Comercio
DS (1995)	15%	26%	25%
DS (2002)	19%	31%	19%

TABLA 28

PERFILES 7, 8 y 9			
Variables	R7	R8	R9
EDAD	E3: De 30 a 39 años	E3: De 30 a 39 años	E2: De 25 a 29 años
TITULACIÓN	T1-T2: Sin estudios, Educación Primaria o ESO de Primer Ciclo	T1-T2: Sin estudios, Educación Primaria o ESO de Primer Ciclo	T5: Estudios superiores
ANTIGÜEDAD	A1: Menos de 1 año	A5: Más de 10 años	A5: Más de 10 años
OCUPACIÓN	O5: Trabajadores/as de los servicios de restauración, personales, protección y vendedores/as de comercios	O8: Operadores/as de instalaciones y maquinaria y montadores/as	O3: Técnicos y profesionales de apoyo
TIPO DE JORNADA	JC: Completa	JC: Completa	JC: Completa
TIPO DE CONTRATO	CI: Indefinido	CI: Indefinido	CI: Indefinido
ESTRATO DE TRABAJADORES/AS	EG: 50 o más trabajadores/as	EG: 50 o más trabajadores/as	EG: 50 o más trabajadores/as
PROPIEDAD	P2: Privada	P1: Pública	P2: Privada
ACTIVIDAD ECONÓMICA	R7: Hostelería	R8: Transporte, almacenamiento y comunicaciones	R9: Intermediación financiera
DS (1995)	14%	15%	9%
DS (2002)	11%	19%	12%

TABLA 29

PERFILES 10, 11 y 12			
Variables	R10	O1	O4
EDAD	E3: De 30 a 39 años	E2: De 25 a 29 años	E2: De 25 a 29 años
TITULACIÓN	T1-T2: Sin estudios, Educación Primaria o ESO de Primer Ciclo	T5: Estudios superiores	T1-T2: Sin estudios, Educación Primaria o ESO de Primer Ciclo
ANTIGÜEDAD	A1: Menos de 1 año	A5: Más de 10 años	A2: De 1 a 2 años
OCUPACIÓN	O9: Trabajadores/as no cualificados/as	O1: Dirección de empresas o Administraciones Públicas	O4: Empleados/as de tipo administrativo
TIPO DE JORNADA	JC: Completa	JC: Completa	JC: Completa
TIPO DE CONTRATO	CI: Indefinido	CI: Indefinido	CI: Indefinido
ESTRATO DE TRABAJADORES/AS	EG: 50 o más trabajadores/as	EG: 50 o más trabajadores/as	EG: 50 o más trabajadores/as
PROPIEDAD	P2: Privada	P2: Privada	P2: Privada
ACTIVIDAD ECONÓMICA	R10: Actividades inmobiliarias y de alquiler y servicios empresariales	R9: Intermediación financiera	R6: Comercio
DS (1995)	32%	22%	28%
DS (2002)	19%	11%	22%

Respecto a los perfiles de trabajadores/as que más habitualmente se dan en el mercado de trabajo español en las distintas ramas y ocupaciones, cabe destacar que:

- **La discriminación salarial ha remitido considerablemente en los perfiles de trabajadores/as más frecuentes en las actividades inmobiliarias y de alquiler y en los servicios empresariales.** En 1995, una mujer de esta rama, con 30-39 años, con educación secundaria de primer ciclo, con menos de un año de antigüedad en su empresa, no cualificada, con jornada completa y contrato indefinido y en una empresa privada de más de 50 trabajadores/as cobraba un 32% menos que un hombre con estas mismas características, mientras que, en 2002, percibe un 19% menos.
- **Las mujeres trabajadoras de la industria alimentaria, la industria textil, la hostelería y el comercio han aproximado sus niveles de retribución a los de sus homólogos masculinos, al igual que las empleadas de tipo administrativo y las directoras de empresa.** Di-

chas mujeres percibían, en 1995, un salario un 24%, 18%, 14% y 25% inferior al masculino, situándose estos porcentajes en el 22%, 17%, 11%, y 19%, en 2002.

- **Sin embargo, las trabajadoras de las demás ramas industriales, de la construcción, del transporte y de la intermediación financiera están más discriminadas que en 1995.** Sus salarios han pasado de ser un 13-15%, 26%, 15% y 9% inferiores a los masculinos a situarse un 16-19%, 31%, 19% y 12% por debajo de éstos.

Conclusiones

.....

VII

.....

En este capítulo se recopilan los **resultados más relevantes del estudio**. De la explotación de las Encuestas de Estructura Salarial para 1995 y 2002, por un lado, y de la especificación, estimación e interpretación de modelos econométricos, por otro, se derivan importantes conclusiones relativas al **comportamiento de la diferencia y la discriminación salarial directa e indirecta de las mujeres en España**.

Se presentan, en primer lugar, **los principales resultados para 2002**, para continuar poniendo de manifiesto los aspectos más reseñables en **la evolución de la diferencia y discriminación salarial entre 1995 y 2002**. A este respecto, cabe señalar que los resultados de la sección 1 del capítulo se refieren a la totalidad de las actividades económicas incluidas en la EES de 2002, mientras que los de la sección 2 comprenden únicamente los sectores de actividad incluidos en 1995, esto es, todos los de 2002 excepto la educación, las actividades sanitarias y veterinarias, los servicios sociales, otros servicios prestados a la comunidad y los servicios personales. Finalmente, se presentan un conjunto de **reflexiones finales sobre la discriminación salarial de las mujeres**.

20.
*Diferencia y
discriminación
salarial de las
mujeres en 2002*

¿Qué características diferencian a hombres y mujeres en el mercado laboral? ... la segregación laboral en ocupaciones y en actividades económicas

- **Hombres y mujeres poseen características personales y laborales distintas, así como trabajan en empresas diferentes.**
 - Las principales diferencias entre hombres y mujeres residen en que ellas tienen menos antigüedad en la empresa y trabajan, mayoritariamente, en el sector servicios, desempeñando ocupaciones menos cualificadas que ellos, a pesar de que están más formadas.
 - Pero, además, son más jóvenes, trabajan más a tiempo parcial y en puestos sin responsabilidades de organización y/o supervisión de otros trabajadores/as, y en empresas más grandes, públicas y con mercados de destino de la producción más reducidos.

- **Se siguen observando importantes desigualdades entre la presencia femenina y masculina en ocupaciones y profesiones (segregación vertical) y en actividades económicas (segregación horizontal).**
 - Las **ocupaciones** más feminizadas se centran en tareas de tipo administrativo, de hostelería y comercio, en tanto que las ocupaciones con presencia femenina y masculina más equilibrada son las relacionadas con puestos técnicos y no cualificados.
 - Las **ramas de actividad** con mayor presencia femenina se encuentran en los servicios relacionados con el cuidado de personas, la educación y el cuidado de los hogares, siendo los servicios de hostelería, inmobiliarios y empresariales y comerciales las ramas con mayor equilibrio entre trabajadoras y trabajadores.

¿Cómo influyen las características personales, laborales y de empresa de trabajadoras y trabajadores en los salarios que perciben? ...

- **Su diferente dotación de características explica que perciban salarios diferentes.** Los salarios masculino y femenino deben diferir, dado que ha quedado demostrado que todas estas características influyen notablemente en la determinación salarial.
 - Todas las variables personales (sexo, edad, titulación), laborales (antigüedad, ocupación, tipo de jornada, tipo de contrato, responsabilidad en organización y/o supervisión de trabajadores/as) y de empresa (estrato de trabajadores/as, propiedad, marcado de destino de la producción, actividad económica) del individuo tienen un importante efecto en la remuneración que percibe.
 - Así, el salario crece con la edad, con el nivel de estudios, con la antigüedad en la empresa, en los contratos de duración indefinida, en los puestos de responsabilidad, en las ocupaciones más cualificadas (dirección de empresas y Administraciones Públicas, técnicos y pro-

fesionales científicos e intelectuales y técnicos y profesionales de apoyo, fundamentalmente), con el tamaño empresarial, en la empresa pública, con el tamaño del mercado de destino de la producción, en las ramas industriales (excepto en la industria textil y de la alimentación), en la construcción y en determinados servicios (sobre todo en intermediación financiera y en transporte, almacenamiento y comunicaciones).

- Finalmente, el salario varía por Comunidades Autónomas. Madrid, País Vasco, Cataluña y Navarra son las Comunidades que lideran el ranking de regiones españolas con mayor salario por hora trabajada, mientras que Castilla-La Mancha, Extremadura y Murcia se sitúan en los últimos puestos.
- De hecho, **la diferencia salarial está fuertemente ligada a las características mejor retribuidas**. En líneas generales, la brecha entre el salario masculino y femenino se amplía en las características mejor remuneradas y en las Comunidades Autónomas con mayores salarios.
- Las mujeres trabajadoras mejor tratadas en relación a los hombres en términos salariales son las extremeñas, las canarias, las andaluzas, las murcianas y las castellano-manchegas.
- Mientras que las que peor trato relativo reciben son las castellano-leonesas, las aragonesas, las catalanas y las madrileñas.

¿Qué parte de la diferencia salarial entre mujeres y hombres es discriminatoria por razón de sexo? ... la discriminación salarial

- Sin embargo, **hay una parte de la diferencia salarial entre hombres y mujeres que no tiene justificación y que se deriva exclusivamente de su distinto sexo (discriminación salarial directa: resultado del efecto del sexo sobre el salario)**:
 - Aislado el efecto sobre el salario del resto de características, el sexo influye en el sueldo percibido por

las mujeres, que continúan ganando menos que los hombres. En concreto, cobran por término medio un 17% menos por hora que los hombres, por razones estrictamente discriminatorias ligadas al sexo.

- Es decir, las mujeres están fuertemente discriminadas desde el punto de vista salarial en el mercado de trabajo español.
- Asimismo, **hay mujeres más discriminadas que otras**. Todas las trabajadoras no soportan el mismo grado de discriminación salarial, sino que hay ciertas mujeres que, debido a las características personales, laborales y de empresa que poseen, sufren un peor trato relativo con respecto a los hombres (**discriminación salarial indirecta**: resultado de la interacción entre el sexo y las características personales, laborales y de empresa de las y los trabajadores).
 - Es el caso de las trabajadoras de más edad, con menos antigüedad, que trabajan en las ocupaciones más y menos cualificadas (trabajadoras no cualificadas, trabajadoras cualificadas en la industria y la construcción y directoras de empresas o Administraciones Públicas), con contrato indefinido, con responsabilidades de organización y/o supervisión de otras personas, en la empresas grande; en el sector privado, en la construcción y en la industria alimentaria.
 - En polo opuesto se sitúan, con los niveles de discriminación más reducidos, las mujeres jóvenes, con más antigüedad, técnicas y profesionales científicas e intelectuales o en ocupaciones de mediana cualificación (trabajadoras de los servicios y vendedoras de comercios y trabajadoras de tipo administrativo), con contrato temporal, sin responsabilidades de organización, en la pequeña empresa, en el sector público, en la hostelería y en la intermediación financiera.
 - Por su parte, el tipo de jornada y la amplitud geográfica del mercado de destino de la producción empresarial no afectan al nivel de discriminación salarial.
- Pero, aunque la discriminación salarial que sufren las mujeres varía considerablemente de un tipo de trabaja-

doras a otras, en la gran mayoría de los casos, **la merma que experimenta el salario femenino respecto al masculino en individuos con idénticas características no suele exceder del 30% aunque tampoco suele bajar del 4%.**

- Los indicadores de discriminación salarial, calculados para determinados perfiles de trabajadores/as, con una combinación de características específica, muestran que **las mujeres está relativamente peor tratadas que los hombres, en términos salariales, independientemente de su dotación particular de características.**
- Y es que **hay determinadas características que comparte el grueso de trabajadores/as españoles/as que presionan al alza la discriminación:** reducido nivel de estudios, contratación indefinida, edad media, sector privado, gran empresa, etc.
- En un determinado perfil de trabajadores/as, la interacción de unas características con otras determina el porcentaje de discriminación salarial soportado, habiéndose detectado que la **actividad económica de la empresa y la ocupación** desempeñada por el individuo son las dos variables que más inciden en los niveles de discriminación.

¿Qué características diferencian a hombres y mujeres en el mercado laboral?

- Las principales diferencias entre trabajadoras y trabajadores se encuentran en que ellas tienen menos antigüedad en la empresa, trabajan en el sector servicios, y desempeñan ocupaciones menos cualificadas que ellos, a pesar de estar mejor formadas.
- Se sigue observando mayor presencia de trabajadoras en ocupaciones y actividades tradicionalmente consideradas femeninas:
 - *Segregación vertical o en ocupaciones:* desempeñando tareas administrativas.
 - *Segregación horizontal o en actividades económicas:* en servicios relacionados con el cuidado de personas, la educación y el cuidado de los hogares, así como en alguna industria manual.

¿Cómo influyen las características personales, laborales y de empresa de trabajadoras y trabajadores en los salarios que perciben? ... La diferencia salarial entre hombres y mujeres:

Las mujeres cobran un 20% menos que los hombres.

- Si bien las mujeres trabajadoras poseen unas determinadas características, diferentes a las de los hombres, que globalmente inciden negativamente en su productividad y que explican un menor salario,

- la desigualdad salarial entre hombres y mujeres no responde en su totalidad a este hecho, sino que se amplía más allá, teniendo el sexo un efecto significativo en la determinación de los sueldos (originando la parte de la diferencia salarial por razones estrictamente discriminatorias).

¿Qué parte de la diferencia salarial entre mujeres y hombres es discriminatoria por razón de sexo? ... La discriminación salarial por razón de sexo:

- Discriminación salarial directa: Las trabajadoras españolas ganan en media un 17% menos que sus compañeros varones por razón de sexo (una vez aislado el efecto del resto de las variables sobre el salario).
- Discriminación salarial indirecta: La discriminación salarial que soportan las mujeres varía entre unas trabajadoras y otras, dependiendo de su dotación o perfil de características (teniendo en cuenta la interacción entre el sexo y el resto de características personales, laborales y de empresa). No obstante, en los perfiles de trabajadores y trabajadoras más representativas del mercado laboral español, la discriminación salarial femenina o porcentaje de salario por hora menor que las mujeres cobran con respecto a los hombres:
 - se encuadra entre el 10% y el 25%,
 - sin que exceda del 30% ni baje del 4% (considerando los casos con discriminación salarial más extrema al alza y a la baja, respectivamente, de los perfiles de interés).

Entre 1995 y 2002, se han producido cambios relevantes en los aspectos que nos ocupan.

¿Cómo ha evolucionado la presencia de las mujeres en el mercado laboral?

- **La ocupación femenina en el mercado de trabajo se ha intensificado notablemente.** La ocupación de las mujeres en el mercado laboral ha crecido 7 puntos porcentuales, del 25% al 32%, aspecto que tiene su repercusión en los niveles de desigualdad salarial entre sexos, en tanto en cuanto modifica el perfil de las mujeres trabajadoras.
- **La inserción laboral femenina no se ha producido de forma homogénea en todas las Comunidades Autónomas.**
 - Castilla y León, Asturias, Cantabria y Extremadura han experimentado los mayores incrementos.

21.
Evolución de la diferencia y discriminación salarial de las mujeres entre 1995 y 2002

- País Vasco, Comunidad Valenciana, Murcia y Aragón han sido las regiones en las que la presencia femenina ha aumentado a un ritmo más lento.
- **La dotación de características de trabajadores y trabajadoras ha variado, siendo especialmente llamativos estos cambios en las mujeres.**
 - En lo que respecta a las características personales de las personas ocupadas, no se han visto modificadas en exceso, siendo únicamente reseñable el aumento del nivel de formación femenino.
 - Sin embargo, los perfiles del trabajador y la trabajadora españoles se han visto bastante alterados en las características de índole laboral. Los hombres han perdido antigüedad en la empresa, trabajan más a tiempo parcial y han modificado ligeramente su ubicación en las diferentes ocupaciones. Estos cambios también se han producido en las mujeres, aunque mucho más intensamente, siendo también relevante que han reducido significativamente su temporalidad, mientras los hombres la han elevado ligeramente.
 - Finalmente, atendiendo a las características de la empresa donde trabajan hombres y mujeres, los principales cambios se refieren al sector de actividad en el que se ubican unos y otras. En los hombres, destacan el aumento en las actividades inmobiliarias y de alquiler y en los servicios empresariales y el abandono de la industria. Las mujeres, aunque también han acentuado su presencia en los sectores de servicios en detrimento de los industriales, lo han hecho principalmente en actividades inmobiliarias y servicios empresariales y en hostelería, aumento que se ha visto compensado, más homogéneamente, por el abandono de las restantes ramas de actividad.
- Asimismo, cabe resaltar que **la presencia de las mujeres trabajadoras se ha ido imponiendo con mayor fuerza con el paso de los años en ocupaciones y actividades económicas**, de manera que, en términos genera-

les, la segregación laboral, tanto vertical o por ocupaciones, como horizontal o por ramas de actividad, se ha moderado ligeramente entre 1995 y 2002.

¿Cómo ha evolucionado la diferencia salarial entre hombres y mujeres?

- **Ha retrocedido ligeramente la diferencia salarial entre hombres y mujeres.** En 1995, las mujeres cobraban un 26% menos por hora trabajada que los hombres, mientras en 2002 perciben un 25% menos. Pero dicho retroceso no se ha producido en todas las Comunidades Autónomas.
 - De hecho, la diferencia salarial sólo ha permanecido prácticamente estancada en Asturias, La Rioja y Cataluña.
 - Han sido 10 las Comunidades Autónomas que han estrechado la brecha salarial entre hombres y mujeres (Murcia, Extremadura, Cantabria, Castilla-La Mancha, Ceuta y Melilla, Andalucía, Baleares, Canarias y la Comunidad Valenciana).
 - Y la han ampliado el resto de regiones (País Vasco, Galicia, Aragón, Castilla y León y Madrid).
- Sin embargo, **el efecto del sexo sobre el salario ha crecido en intensidad.** El sexo condiciona el salario más de lo que lo hacía en 1995. Si en dicho año las mujeres cobraban, en media, un 18% menos que los hombres, en 2002 este porcentaje se sitúa en el 19%.

¿Qué ha pasado con la discriminación salarial por razón de sexo?

- Asimismo, **la discriminación salarial no se acentúa en el mismo tipo de trabajadores/as.** La incidencia de las diferentes variables sobre la discriminación salarial soportada por las trabajadoras se ha modificado bastante en función de las características personales, laborales y de empresa de las y los trabajadores.

- La discriminación salarial se ha acentuado, fundamentalmente, en las personas de más edad, en las menos formadas y en las que trabajan a tiempo parcial.
- Y ha disminuido especialmente entre en las personas con menos antigüedad y en las personas con contrato indefinido.
- Pero, en términos generales, **la situación de la mujer trabajadora ha empeorado ligeramente entre los dos años considerados.**
 - Las mujeres que contaban, en 1995, con un porcentaje más elevado de discriminación salarial cobraban un 32% menos que los hombres con sus mismas características, mientras que, en 2002, ganan un 36% menos que éstos.
 - Asimismo, las mujeres menos discriminadas cobraban, en 1995, un 3% más que sus homólogos masculinos, mientras ahora cobran un 3% menos.
- Sin embargo, **si se analiza la evolución de los perfiles de trabajadores y trabajadoras más frecuentes en cada rama de actividad, se detecta que la discriminación salarial, en la mayor parte de los casos, ha remitido.**
 - Esto ha ocurrido en el perfil de trabajadores/as más habitual en las actividades inmobiliarias y de alquiler y en los servicios empresariales, en la industria alimentaria, en la industria textil, en la hostelería y en el comercio.
 - Mientras que únicamente las trabajadoras más representadas en las demás ramas industriales, la construcción, el transporte y la intermediación financiera están más discriminadas que en 1995.

El aumento de la ocupación laboral femenina, con la consiguiente modificación del perfil personal, laboral y empresarial de las mujeres trabajadoras, ha favorecido el retroceso de la desigualdad salarial entre sexos.

Sin embargo, la mayor concentración de las mujeres trabajadoras en características mejor retribuidas (jornada parcial, contrato indefinido, estudios superiores,...) ha sido contrarrestada por otros factores, que han influido en sentido contrario y que han **impedido que la remisión de las desigualdades salariales entre sexos sea más apreciable**. Entre ellos destaca el descenso de los niveles de antigüedad femeninos, el mayor desempeño femenino de ocupaciones poco retribuidas (no cualificadas y de servicios), la mayor concentración de las trabajadoras en algunas de las actividades peor pagadas (hostelería, actividades inmobiliarias y de alquiler y servicios empresariales, fundamentalmente) y, en menor medida, los cambios en características de sus homólogos masculinos que, en muchas de las variables, aunque más moderadamente, han seguido la misma línea (aumento de la jornada parcial, elevación del nivel de estudios, abandono de las actividades industriales, etc.).

En un contexto en el que, globalmente, las características femeninas se van aproximando cada vez más a las masculinas, es de esperar que la parte de la diferencia salarial entre hombres y mujeres no explicada por dichas características adquiera protagonismo, razón por la cual la **discriminación salarial no se ha reducido**.

El leve aumento de la discriminación puede atribuirse a este motivo, pudiéndose afirmar que, **entre 1995 y 2002, aunque muy lentamente, se ha avanzado en la consecución de la igualdad salarial entre hombres y mujeres**. Varias razones justifican esta afirmación:

- **La presencia femenina en el mercado de trabajo ha crecido a un ritmo muy fuerte** (109% entre 1995 y 2002).
- **Las características personales, laborales y de empresa de las mujeres trabajadoras convergen hacia las masculinas**, aunque bien es cierto que lentamente y con matices, ya que, por ejemplo, la segregación ocupacional y por ramas de actividad continúa intensificándose.

Y el grueso de trabajadores y trabajadoras españoles han aproximado sus salarios. Prueba de ello es que, en la mayoría de los perfiles de trabajadores/as más frecuentes en el mercado de trabajo español, los porcentajes de discriminación han caído.

22.
Reflexiones
 finales

Uno de los principales motivos que se esgrimen para explicar la discriminación salarial femenina es que, tradicionalmente, el cuidado de la familia y las tareas del hogar han recaído sobre las mujeres, y que realizar esas tareas limita su desempeño laboral.

Visto de esta manera, las razones, oportunidades y decisiones que llevan a las mujeres hasta un puesto de trabajo no están determinadas, ni desde el punto de vista de las trabajadoras ni de sus empleadores/as, sólo por factores observables de forma objetiva (formación, experiencia laboral, edad, etc.), sino que las más de las veces están impregnadas de estereotipos y actitudes preconcebidas sobre comportamientos que se atribuyen a las mujeres. En este sentido, la discriminación salarial de las mujeres por razón de sexo no tiene su origen en su sexo como característica biológica, sino en la interacción de un conjunto de elementos, asociados a roles femeninos, aunque no inherente al sexo mismo, que se ha dado en denominar *género*.

Pero además, relacionados con la discriminación salarial femenina entran en juego otros factores, más propios de los entornos y agentes relacionados con el mercado laboral, que del social/cultural, que también es interesante tener en cuenta a la hora de pensar en reducirla.

¿Por qué se discrimina a las mujeres en el mercado laboral?

- La discriminación salarial tiene su origen en la asignación de roles tradicionales a mujeres y hombres, en los que, principalmente, unas han venido siendo madres y cuidadoras y otros sostén económico de familia y hogar ...
- A lo que se añaden factores más “invisibles”, como peor negociación del salario de entrada por parte de las mujeres, estereotipos sobre la dedicación al trabajo de las mujeres con responsabilidades familiares, y relaciones de poder, que hacer presumir que las mujeres “se conforman con menos” ...
- Naturalmente, la realidad se impone y cada vez más mujeres comparten el papel de sostén económico de la familia, pero no en la misma medida que los hombres comparten la labor de cuidadores ...

- Además, la organización de muchas actividades productivas todavía arrastra la concepción tradicional de jornadas laborales “interminables”, jornadas partidas por comidas “de negocios”, horarios rígidos, etc., es decir, la disponibilidad total para el trabajo (atribuible esencialmente a los hombres) ...
- Y también es frecuente encontrar procesos de selección, criterios para la promoción profesional, etc., que se basan en factores arbitrarios o en los que la ventaja suele estar del lado de los hombres: flexibilidad horario, disponibilidad para viajar, capacidad para despertar respeto y autoridad ...

¿Qué costes están relacionados con la discriminación?

- El mal aprovechamiento del capital humano de las mujeres en el mercado laboral: en términos de ocupaciones, actividades productivas, puestos de responsabilidad...
- Las repercusiones sobre la maternidad: se retrasa la edad de la maternidad, se tiene menor número de hijos/as ...
- La conciliación de la vida laboral y personal: todavía es manifiesta la escasez de servicios formales y la necesidad de redes informales de atención a las personas dependientes y al hogar ...
- La menor contribución al desarrollo económico y social de las mujeres que la que realmente podrían aportar: todavía son muchos los obstáculos con los que se encuentran las mujeres en el acceso a un puesto de trabajo, en la promoción profesional, en el desempeño de un trabajo en igualdad de condiciones ...

¿Quiénes soportan estos costes?

En la actualidad, las mujeres son quiénes realmente los asumen porque, según los casos:

- Renuncian a trabajar (no participan en el mercado de trabajo, perdiéndose con ello fuerza productiva).

- Trabajan menos horas (son mayoría en las jornadas a tiempo parcial).
- Cobrar un menor salario y, por tanto, tienen menor capacidad de gasto y de autonomía en la toma de decisiones y menores prestaciones sociales (pensiones, subsidios de desempleo ...).
- Se estancan laboralmente, renuncian a puestos de responsabilidad o se les impide alcanzarlos (se encuentran con muros y techos de cristal en su avance profesional).

¿Pueden repartirse esos costes entre la sociedad?

Algunas recomendaciones se concretan en:

- Hacer estudios para cuantificar los diferentes tipos de costes.
- Sensibilizar e involucrar a las administraciones públicas, los agentes económicos y sociales, las familias y, por supuesto, los hombres y las mujeres, sobre la necesidad de superar los roles tradicionales y de responsabilizarse conjuntamente de los costes derivados de la discriminación laboral de las mujeres.
- Asumir, por parte de las administraciones públicas, su responsabilidad en distribuir estos costes: financiando (mujeres, familias, empresas ...), mejorando los servicios para facilitar la conciliación de las familias, legislando para promocionar la igualdad de oportunidades en los espacios laborales, sensibilizando a la sociedad ...
- Insistir en el uso habitual del lenguaje no sexista como herramienta de visibilidad de las mujeres.
- Promover la igualdad de oportunidades en las empresas:
 - Ajustar la organización del trabajo a un mejor aprovechamiento del capital humano de las mujeres y hombres (jornadas intensivas, flexibilidad horaria, teletrabajo ...).

- Trabajar con los responsables de RRHH para que incorporen en sus organizaciones la dimensión de género en los procesos de selección y de promoción profesional, que garantice la concurrencia en igualdad de oportunidades de las mujeres a los diferentes puestos de trabajo.
- Orientar y asesorar a las propias mujeres sobre estrategias a seguir en un proceso de selección o ante un ascenso profesional, que eliminen actitudes de “conformismo con cualquier salario” y/o “autoculpabilidad por tener responsabilidades familiares”, y que potencien su capacidad de negociación y valoración de sus propias capacidades y aptitudes.

Bibliografía

.....

.....

ALÁEZ Y ULLIBARRI (1999): "Discriminación salarial por sexo en la Comunidad Autónoma Vasca: un análisis del sector privado y sus diferencias con España". *Ekonomiaz, Revista Vasca de Economía*, 45: 284-303).

ALÁEZ Y ULLIBARRI (2000): "Discriminación salarial por sexo: un análisis del sector privado y sus diferencias regionales en España". ICE, 789: 117-138.

ANKER (1997): "La segregación profesional entre hombres y mujeres. Repaso de las teorías". *Revista Internacional del Trabajo*, vol.116, núm.3.

BEBLO, BENINGER, HEINZE Y LAISNEY (2003): "Methodological Issues Related to the Analysis of Gender Gaps in Employment, Earnings and Career Progression". Informe encargado por la Comisión Europea.

BEBLO, BENINGER, HEINZE Y LAISNEY (2003): "Measuring Selectivity-Corrected Gender Wage Gaps in the EU".

BECKER (1957): "The Economics of Discrimination". Chicago: The University of Chicago Press.

BECKER (1964): "Human capital - A theoretical and Empirical Analysis with Special Reference to Education. Columbia University Press, Chicago.

BECKER (1985): "Human Capital, Effort, and the Sexual Division of Labor". *Journal of Labor Economics*, 3(1): 53-58.

BLAU Y KAHN (1992): "The Gender Earnings Gap: Learning from International Comparisons". *The American Economic Review*, Vol.2, Papers and Proceedings of the Hundred And Fourth Annual Meeting of the American Economic Association (May, 1992), 533-538.

BLAU Y KAHN (1994): "Rising Wage Inequality and the U.S. Gender Gap". *The American Economic Review*, Vol.84, Núm.2, Papers and Proceedings of the Hundred and Sixth Annual Meeting of the American Economic Association (May, 1994), 23-28.

BLAU Y KAHN (1995): "Wage Structure and Gender Earnings Differentials: An International Comparison". *Economica*, vol.63, Supplement: Economic Policy and Income Distribution (1996), S29-S62.

BALU Y KAHN (1997): "Swimming upstream: Trends in the gender wage differential in the 1980s". *Journal of Labor Economics*, 15:1-42.

BLAU Y KAHN (2000): "Gender Differences in Pay. *Journal of Economic Perspectives*, 14(4): 75-99.

BLAU Y KAHN (2001): "Understanding International Differences in the Gender Pay Gap". NBER Working Paper, nº 8200.

BLAU Y KAHN (2003): "Understanding International Differences in the Gender Pay Gap". *Journal of Labor Economics*, 21(1): 106-114.

BLINDER (1973): "Wage discrimination: Reduced Form and Structural Estimates". *Journal of Human Resources*, 8: 436-455.

CÍRCULO DEL PROGRESO (2002): "Mujer y empleo. Opciones y Decisiones".

COROMINAS, COVES, LUSA Y MARTÍNEZ (2001): "La discriminación en materia salarial". Universidad Politécnica de Cataluña.

COROMINAS, COVES, LUSA Y MARTÍNEZ (2002): "La valoración de puestos de trabajo y la discriminación retributiva". Universidad Politécnica de Cataluña.

DEL RÍO, GRADÍN Y CANTÓ (2004): "El enfoque distributivo en el análisis de la discriminación salarial por razón de género". Documento de trabajo 0405, departamento de Economía Aplicada, Universidad de Vigo.

DOLADO Y LLORENS (2004): "Gender wage gaps by education in Spain: Glass floors versus glass ceilings". Discussion paper 4203, January, CEPR.

DOLTON Y KIDD (1994): "Occupational Access and Wage Discrimination". *Oxford Bulletin of Economics and Statistics*, 56(4): 457-474.

DOLTON Y MAKEPEACE (1986): "Sample Selection and Male-Female Earnings Differentials in the Graduate Labour Market". *Oxford Economic Papers*, New Series, 38(2): 317-341.

DOLTON, MAKEPEACE Y VAN DER KLAAUW (1989): "Occupational Choice and Earnings Discrimination: The Role of Sample Selection and Non-Pecuniary Factors". *Oxford Economic Papers*, 41: 573-594.

DROLET (1999): "The persistent gap: New Evidence of the Canadian Gender Wage Gap". Business and Labour Market Analysis Division, Statistics Canada.

EUROPEAN COMMISSION (2002a): "Employment in Europe 2002". Luxembourg.

FANNING MADDEN (1987): "Gender Differences in the Cost of Displacement: An Empirical Test of Discrimination in the Labor Market". *The American Economic Review*, vol.77, núm.2, Papers and Proceedings of the Ninety-Ninth Annual Meeting of the American Economic Association (May, 1987), 246-251.

FLABBI (2005): "Gender Discrimination Estimation in a Search Model with Matching and Bargaining". Georgetown University.

GARCÍA DE FANELLI (1989): "Patrones de desigualdad social en la sociedad moderna: una revisión de la literatura sobre discriminación ocupacional y salarial por género". *Desarrollo Económico*, vol.29, núm.114.

GARCÍA, HERNÁNDEZ Y LÓPEZ (1997): "Diferencias sectoriales entre sector público y privado en España". *Papeles de economía española*, nº 72: 261-273.

GARCÍA, HERNÁNDEZ Y LÓPEZ-NICOLÁS (2001): "How wide is the gap? An investigation of gender wage differences using quantile regression". *Empirical Economics*, 26: 149-167.

GARDEAZÁBAL Y UGIDOS (2004): "Gender wage discrimination at quantiles". *Journal of Population Economics* (en prensa).

GÓMEZ BUENO (2001): "Mujeres y trabajo: principales ejes de análisis". Universidad de Granada.

HECKMAN (1979): "Sample Selection Bias as a Specification Error". *Econometrica*, 47: 153-161.

HERNÁNDEZ Y MÉNDEZ (2001): "Participación laboral, sesgo de selección y discriminación salarial". Mimeo, Universidad de Marcial.

HERNÁNDEZ Y MÉNDEZ (2005): "La corrección del sesgo de selección en los análisis de corte transversal de discriminación salarial por sexo: estudio comparativo en los países de la Unión Europea". *Estadística Española*, vol.47, núm. 158, 2005, págs. 179-214.

JENKINS (1994): "Earnings discrimination measurement: a distributional approach". *Journal of Econometrics*, 61: 81-102.

JUHN, MURPHY Y PIERCE (1991): "Accounting for the slowdown in black-white wage convergence". En Koster: "Workers and their wages", AEI Press, Washington D.C.

JUHN, MURPHY Y PIERCE (1993): "Wage Inequality and the Rise in Return to Skill". *Journal of Political Economy*, 100(3): 410-442.

LEWBEL (2002): "Selection Model and Conditional Treatment Effects, Including Endogenous Regressors. Mimeo, Boston College.

LISSENBURSH (2000): "Gender Discrimination in the Labour Market". Policy Studies Institute, Research Discussion Paper 3.

MAKEPEACE, PACI, JOSHI Y DOLTON (1998): "How unequally has equal pay progressed since the 1970s?". *The Journal of Human Resources XXXIV* (3): 534-556.

MINCER (1974): "Schooling Experience and Earnings". Columbia University Press, New York.

MUÑOZ Y GARCÍA (): "Desigualdad de la mujer en el mercado laboral: doctrina de las acciones positivas". Universidad Católica de Murcia.

NAVARRO Y RUEDA (): "Discriminación y segregación de las mujeres en el mercado laboral". Universidad de Málaga.

NEUMAN Y OAXACA (2001): "Estimating Labor Market Discrimination with Selectivity-Corrected Wage Equations: Methodological Considerations and an Illustration from Israel. Mimeo.

NEUMAN Y OAXACA (2003): "Estimating Labor Market Discrimination with Selectivity Corrected Wage Equations: Methodological Considerations and An Illustration from Israel". The Pinhas Sapir Center for Development, Tel-Aviv University. Discussion Paper nº 2-2003.

NEUMARK (1988): "Employer's Discriminatory Behavior and the Estimation of Wage Discrimination". *The Journal of Human Resources*, 23: 279-295.

OAXACA (1973): "Male-female wage differentials in urban labour markets". *International Economic Review*, 14(3): 693-709.

OAXACA Y RANSOM (1994): "On Discrimination and the Decomposition of Wage Differentials". *Journal of Econometrics*, 61: 5-21.

OECD (2002): "Women at work: Who are they and how are they faring?". *OECD Employment Outlook*, Chapter 2, 61-125.

OLIVER (2005): "Desigualdad y discriminación salarial de la mujer en España". Índice Laboral Manpower, enero 2005.

OLIVER (2005): "Diferencias salariales entre mujeres y hombres en la Unión Europea: una aproximación para algunas características individuales y del puesto de trabajo". Índice Laboral Manpower, julio 2005.

PENA-BOQUETE Y FERNÁNDEZ O: “La discriminación salarial por razón de género en Galicia”. Universidad de Santiago de Compostela.

ROBINSON (1998): “Diferencias de remuneración entre los sexos según la profesión”. *Revista Internacional del Trabajo*, vol.117, núm.1.

RODRÍGUEZ GUTIÉRREZ (2004): “Formación de salarios en la economía española”. Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

STANLEY Y JARRELL (1998): “Gender Wage Discrimination Bias? A Meta-Regression Analysis”. *The Journal of Human Resources*, 33: 947-973.

VARTIAINEN (2002): “Gender wage differentials in the Finnish labour market”. Mimeo, Labour Institute for Economic Research, Helsinki.

ZWEIMULLER Y WINTER-EBMER (1993): “Gender Wage Differentials in Private and Public Sector Jobs”. Institute of Industrial Relations, Working Paper Series, University of California, Berkeley.

Anexos metodológicos

.....

.....

23.
Las encuestas
de estructura
salarial

23.1. Encuestas, muestras y variables

Las dos **Encuestas de Estructura Salarial del INE**, disponibles en la actualidad, corresponden a los años 1995 y 2002.

Las EES son encuestas bietápicas cuyas unidades de primera etapa son los centros de trabajo y las unidades de segunda etapa son las personas asalariadas de dichos centros. Así, estas encuestas permiten obtener la distribución salarial, tanto en función de las características de los centros de trabajo (actividad económica, tamaño, etc.) como de las características individuales (personales y laborales) de las y los asalariados (sexo, edad, antigüedad, ocupación, etc.).

El **método de muestreo** que se utiliza para realizar las Encuestas no establece ninguna cuota ni criterio de reparto sobre las y los trabajadores, sino que la representatividad de la muestra se establece sobre características empresariales. En concreto, el procedimiento de selección de empresas para la muestra de la Encuesta de Estructura Salarial consiste en un muestreo aleatorio estratificado de las cuentas de cotización a la Seguridad Social, con cuotas por estrato de trabajadores/as, rama de actividad y Comunidad Autónoma. El cuestionario se dirige a los/as empleadores/as, solicitando datos sobre sus empleados/as. De esta forma, las características de trabajadores y trabajadoras se dejan libres (no se establece ningún tipo de cuota ni criterio de reparto de la muestra), por lo que a partir de los resultados de la encuesta se puede obtener una radiografía del perfil de persona empleada (mujer y hombre) en las empresas encuestadas.

Sin embargo, la necesidad de trabajar con los microdatos de las Encuestas ha impedido poder contar con el 100% de los centros de trabajo y trabajadores/as encuestados/as, ya que, para garantizar la anonimidad de los datos, el INE lleva a cabo **un proceso de anonimización**.

La anonimización se realiza a partir de las unidades muestrales de primera etapa (establecimientos), estratificadas según las siguientes variables: *Comunidad Autónoma, Actividad económica, Estrato de trabajadores/as, Tipo de convenio colectivo, Tipo de mercado de destino de la producción y Tipo de propiedad de la empresa*. El proceso de anonimización que se sigue consiste en cruzar estas variables, compro-

bar el número de registros de cada uno de los cruces y, si el resultado obtenido es inferior a 4, eliminar esos registros del fichero, proporcionando información del resto.

Para poder **obtener los microdatos**, se ha realizado una petición a medida al INE, considerando determinadas agrupaciones de estas variables, de modo que se perdiera el menor número posible de registros. Finalmente, las muestras utilizadas en el estudio han alcanzado **150.759 personas trabajadoras en 1995 y 188.613 en 2002**, cifras que suponen un 86,8% de las empresas encuestadas y un 85,7% de las y los trabajadores encuestados en 1995, y un 86,3% de las empresas y un 87,4% de las y los trabajadores en 2002.

Las **variables disponibles en las Encuestas**, algunas pertenecientes a la esfera personal y otras al plano laboral de las y los trabajadores encuestados, son las siguientes:

- **Personales:** *Sexo, Edad, Nacionalidad y Nivel de estudios.*
- **Laborales:** *Tipo de contrato, Tipo de jornada laboral, Número de años de antigüedad en la empresa, Ocupación y Responsabilidad en organización y/o supervisión de trabajadores/as.*
- **De empresa:** *Actividad principal de la empresa, Tipo de mercado al que la empresa dirige su producción, Control de la empresa público/privado y Estrato de trabajadores.*

Únicamente se ha prescindido de la variable *Tipo de convenio colectivo*, puesto que su inclusión reducía significativamente el porcentaje de muestra de que se podía disponer a nivel de microdato, dada la necesaria anonimización de los datos.

TABLA 30
LISTA DE VARIABLES UTILIZADAS EN EL ESTUDIO

CARACTERÍSTICAS PERSONALES	
EES 1995	EES 2002
Sexo (hombre, mujer) Edad (años) - Fecha de nacimiento Titulación (grupos - CNED-2000) Nacionalidad (española, Unión Europea, Europa, América del Norte, Resto de América, África, Asia, Oceanía)	
CARACTERÍSTICAS LABORALES	
EES 1995	EES 2002
Antigüedad en la empresa (años - meses y años) Ocupación (CNO-94) Tipo de jornada (tiempo completo, tiempo parcial) Tipo de contrato (indefinido, duración determinada) Vacaciones anuales (días laborales/naturales) Jornada semanal pactada (horas - horas y minutos) Puentes Fiestas no oficiales Responsabilidad en organización y/o supervisión (sí, no) Contrato acogido a Programa Fomento de Empleo (no, blanco)	
CARACTERÍSTICAS DE EMPRESA	
EES 1995	EES 2002
Estrato (de 10 a 19 trabajadores, de 20 a 49 trabajadores/as, de 50 y más trabajadores/as) Propiedad (pública o mayoritariamente pública, privada u otra) Mercado (local o regional, nacional, internacional) Actividad económica del establecimiento (subsección a 2 dígitos CNAE-93)	
SALARIOS Y TIEMPO TRABAJADO EN EL MES DE OCTUBRE	
EES 1995	EES 2002
Afectado por ILT o maternidad 8sí, no) Salario base Pagos por horas extraordinarias Complementos salariales totales Complementos salariales por turno de trabajo Pagas extraordinarias Complementos salariales variables cobrados mensualmente Retenciones IRPF Contribuciones a la Seguridad Social Horas extras	
Días trabajados	Días con salario completo

TABLA 30 (Continuación)
LISTA DE VARIABLES UTILIZADAS EN EL ESTUDIO

SALARIOS Y TIEMPO TRABAJADO EN EL AÑO	
EES 1995	EES 2002
Salario afectado (sí, no)	
Salario bruto	
Pagos extraordinarios	Pagos extraordinarios (fijas y variables)
Retenciones IRPF	
Cotizaciones a la Seguridad Social	
Meses y días trabajados	Período pagado en meses
	Período pagado en días
OTRAS VARIABLES	
EES 1995	EES 2002
Comunidad Autónoma	

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de las Encuestas de Estructura Salarial 1995 y 2002, INE.

23.2. Limitaciones de los datos disponibles

Las principales limitaciones de las EES son:

- Sólo se considera a **trabajadores y trabajadoras por cuenta ajena** que prestan **sus servicios en empresas de 10 o más trabajadores/as**. Esto elimina a los pequeños negocios, esencialmente al pequeño comercio.
- **No incluyen** trabajadores y trabajadoras **con contrato de aprendizaje**.
- La **cobertura sectorial no es completa**:
 - En la EES de 1995, aquélla se extendía a la industria, la construcción y parte de los servicios, como comercio, hostelería, transporte y comunicaciones, intermediación financiera, actividades inmobiliarias y servicios empresariales. Pero quedaban fuera, además de la agricultura, otros servicios como Administración Pública, educación, actividades sanitarias, actividades veterinarias, servicios sociales, otras actividades sociales, servicios prestados a la comunidad y servicios personales.

- En la EES de 2002, la cobertura sectorial se ha extendido, quedando fuera únicamente la agricultura, la Administración Pública, las actividades de los hogares y los organismos extraterritoriales.

En términos de empresas, el hecho de que no se contemplen las empresas de menos de 10 personas asalariadas significa que quedan fuera de la muestra, aproximadamente, el 93% de las empresas, según los datos del Directorio Central de Empresas del INE correspondientes al año 2002. Pero, en conjunto y con datos de 2002, considerando las empresas de 10 y más trabajadores/as y las ramas de actividad incluidas en ese año, la EES representa, aproximadamente, al 67% de los trabajadores y al 63% de las trabajadoras.

TABLA 31
CARACTERÍSTICAS PRINCIPALES DE LAS EES

LA ENCUESTA SOLO INCLUYE...	
EES 1995	EES 2002
Trabajadores/as por cuenta ajena	
Centros de 10 o más trabajadores/as	
Sectores de actividad: Secciones C-K de la CNAE-93	Sectores de actividad: Secciones C-K y M-O de la CNAE-93
C. Industrias extractivas D. Industria manufacturera E. Producción y distribución de energía eléctrica, gas y agua F. Construcción G. Comercio; reparación de vehículos de motor, motocicletas y ciclomotores y artículos personales y de uso doméstico H. Hostelería I. Transporte, almacenamiento y comunicaciones J. Intermediación financiera J. Intermediación financiera K. Actividades inmobiliarias y de alquiler; servicios empresariales.	C. Industrias extractivas D. Industria manufacturera E. Producción y distribución de energía eléctrica, gas y agua F. Construcción G. Comercio; reparación de vehículos de motor, motocicletas y ciclomotores y artículos personales y de uso doméstico H. Hostelería I. Transporte, almacenamiento y comunicaciones J. Intermediación financiera K. Actividades inmobiliarias y de alquiler; servicios empresariales M. Educación N. Actividades sanitarias y veterinarias; servicio social O. Otras actividades sociales y de servicios prestados a la comunidad; servicios personales

TABLA 31
CARACTERÍSTICAS PRINCIPALES DE LAS EES

LA ENCUESTA NO INCLUYE...	
EES 1995	EES 2002
Presidentes, miembros de consejos de administración y, en general, todo aquel personal cuya remuneración principal no sea en forma de salario, sino por comisiones o beneficios	
Contratos de aprendizaje: Encuestados de forma separada con un diseño muestral propio, pero no incluidos en las tablas de publicación	
Sectores de actividad: A-B, L-Q de la CNAE-93 A. Agricultura, ganadería, caza y selvicultura B. Pesca L. Administración pública, defensa y seguridad social obligatoria P. Actividades de los hogares Q. Organismos extraterritoriales M. Educación N. Actividades sanitarias y veterinarias; servicio social O. Otras actividades sociales y de servicios prestados a la comunidad; servicios personales	Sectores de actividad: A-B, L y P-Q de la CNAE-93 A. Agricultura, ganadería, caza y selvicultura B. Pesca L. Administración pública, defensa y seguridad social obligatoria P. Actividades de los hogares Q. Organismos extraterritoriales
Ganancias Remuneraciones en especie Atrasos de años anteriores Otras percepciones salariales (dietas, indemnizaciones, gastos de viaje,...)	
Variables Experiencia Estado civil Número de hijos Coyuntura económica de la empresa	
Nacionalidad Responsabilidades de organización y/o supervisión Contrato acogido a Programa de Fomento de Empleo Complementos salariales variables Pagas extraordinarias de periodicidad fija y varia	

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de las Encuestas de Estructura Salarial 1995 y 2002, INE.

23.3. Diferencias metodológicas entre las EES de 1995 y 2002

Ambas Encuestas presentan las siguientes diferencias metodológicas:

- La encuesta incluye más actividades económicas e incorpora nuevas variables en 2002:
 - Las **nuevas ramas de actividad** que incluye tienen la particularidad (beneficiosa para la consecución de los objetivos de este estudio) de incluir actividades con una presencia de asalariadas mayor que de asalariados, como son la educación, las actividades sanitarias y veterinarias, los servicios sociales y otras actividades sociales y servicios personales, aunque sigue dejando fuera al servicio doméstico, que es una de las actividades más feminizadas.
 - Las **nuevas variables** que incluye son alguna de tipo personal, como la nacionalidad, y la mayoría del ámbito laboral, como tareas de supervisión, contrato acogido a un Programa de Fomento del Empleo, complementos salariales variables y pagas extraordinarias de periodicidad fija y de periodicidad variable.
- Las **cotizaciones sociales** a cargo del/a trabajador/a y las retenciones a cuenta del IRPF se solicitan con referencia al mes de octubre de 2002, mientras que en 1995 se pedía la cantidad anual.
- El **método de cálculo de las ganancias salariales difiere en 1995 y 2002** debido a que, tras la publicación de los resultados de la encuesta de 1995, comenzó un proceso de estudio y discusión por parte de Eurostat y los Países Miembros de la Unión Europea, fruto del cual se introdujeron ciertos cambios en el tratamiento de las variables:

Ganancia anual:

- En el año 1995, no se tuvo en cuenta el período de tiempo trabajado al que se referían dichas ganancias, de tal forma que los resultados obtenidos no eran fácilmente interpretables, puesto que junto a

salarios referidos a todo un año de trabajo se tenían salarios de trabajadores y trabajadoras temporales que sólo incluían unos pocos meses trabajados.

- En la encuesta de 2002, los salarios anuales de los trabajadores y trabajadoras que no estuvieron trabajando durante todo el año se ajustaron asignando un salario anual equivalente al que hubieran percibido de haber estado trabajando durante todo el año en las mismas condiciones. Es decir, el salario se elevó proporcionalmente según el tiempo trabajado. Como consecuencia de este cambio se estimó una ganancia media anual mayor que si se hubiera seguido la metodología del año 1995.

Ganancia mensual:

- En el año 1995, al igual que ocurrió con la ganancia anual, no se ajustaron los períodos de ausencia de aquellos trabajadores y trabajadoras que no trabajaron el mes de octubre completo. Por otro lado, se adoptó el convenio de añadir la parte proporcional correspondiente a un mes del total anual de pagos extraordinarios al salario mensual sin pagos extraordinarios. De esta forma, se eliminó el efecto de estos pagos de carácter irregular en el salario mensual.
- En la edición referida al año 2002, se ajustaron los salarios de las y los trabajadores que no estuvieron todo el mes de octubre trabajando, pero no se incluyó la parte proporcional mensual de las pagas extraordinarias anuales. La razón para no hacer este último ajuste era conocer el salario efectivamente percibido en el mes de octubre, con objeto de obtener los pagos extraordinarios como componente del salario mensual y conocer en qué actividades se producían con más frecuencia este tipo de pagos.

Este tratamiento dio lugar a dos efectos contrapuestos respecto a la ganancia mensual del año 1995: en primer lugar, el ajuste de las ausencias tuvo como resultado un aumento de la ganancia mensual media; en segundo lugar, los pagos extraordinarios disminuyeron respecto al año 1995.

Ganancia hora:

- En el año 1995, se calculó a partir de la ganancia anual y las horas trabajadas anuales.
- En el año 2002, se calculó dividiendo la ganancia mensual entre las horas trabajadas (normales y extraordinarias) del mes de referencia. Como el mes de referencia utilizado fue octubre de 2002, que no se caracteriza por pagos de carácter extraordinario, la ganancia hora resultante fue inferior a la que se hubiera obtenido de haber utilizado los datos anuales. La razón para usar este método era que la estimación de las horas trabajadas en el mes de referencia se considera más precisa que la de las horas anuales.

TABLA 32
CÁLCULO DE LAS GANANCIAS SALARIALES EN LAS EES

	EES 1995	EES 2002
GANANCIA ANUAL	Salario anual Salario (sin ajustar por tiempo trabajado)	Salario anual equivalente (suponiendo que se ha estado trabajando todo el año en las mismas condiciones)
GANANCIA MENSUAL	Sin ajustar periodos de ausencia	Ajustado por días de salario completo
	Con parte proporcional de pagas extraordinarias	Sin parte proporcional de pagas extraordinarias
	Salario base + Pagos por horas extraordinarias + Complementos salariales totales + Pagas extraordinarias	Salario base + Pagos por horas extraordinarias + Complementos salariales totales (incluye variables) + Pagas extraordinarias
GANANCIA POR HORA	Ganancia anual / Horas trabajadas anuales	Ganancia mensual / Horas trabajadas mensuales (normales y extraordinarias)

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de las Encuestas de Estructura Salarial 1995 y 2002, INE.

23.4. Cálculo de la ganancia por hora

La **ganancia por hora** utilizada para llevar a cabo este estudio se ha calculado a partir de los microdatos de las EES de 1995 y 2002, de la siguiente manera:

- Ganancia por hora = Ganancia mensual / Horas trabajadas mensuales

donde:

- Ganancia mensual = Salario bruto mensual del mes de octubre
= Salario base
+ Complementos salariales
+ Pagos por horas extras
+ Parte proporcional de las pagas extraordinarias
- Horas trabajadas mensuales = Horas normales
+ Horas extraordinarias realizadas en el mes de octubre
 - Horas normales = Número de días trabajados al mes
x Jornada mensual dividida entre 7

24.1. Variables de los modelos

Variable dependiente y variables explicativas:

- **Variable dependiente o a explicar:** *Salario por hora*, aproximado por la variable ganancia por hora.

Se le aplica la **transformación logarítmica**, dado que, por una parte, esta transformación elimina el efecto de las unidades de medida, que no siempre son homogéneas ni comparables entre todas las posibles variables del modelo, y por otra, linealiza la relación entre las variables, de manera que en modelos lineales aumenta la bondad del ajuste.

- **Variables independientes o explicativas:** Características personales, laborales y de empresa de las y los trabajadores de la muestra:

- **Personales:** *Sexo, Edad, Titulación* (Nivel de estudios).

La variable *Nacionalidad* (de la EES de 2002) no aparece en los modelos finales por no resultar estadísticamente significativa.

- **Laborales:** *Antigüedad en la empresa, Ocupación, Tipo de jornada laboral, Tipo de contrato, Respon-*

24.

Anexo II: Modelos econométricos para estimar la discriminación salarial

sabilidad en organización y/o supervisión de trabajadores/as.

- **De empresa:** *Actividad principal de la empresa, Tipo de mercado al que la empresa dirige su producción, y Estrato de trabajadores/as.*

La variable *Control de la empresa público/privado* tampoco aparece en los modelos finales por no ser estadísticamente significativa.

Tipos de variables:

- **Variables continuas** (cuantitativas o numéricas): Son aquéllas que toman un valor numérico para cada uno de los individuos de la muestra. Por ejemplo, la variable *Salario por hora*.

También las variables *Edad y Antigüedad* aparecen como variables continuas en las EES. Sin embargo, para el presente estudio se han tratado como variables discretas, tal como se explica a continuación.

- **Variables discretas** (cualitativas o categóricas): Son variables también observables directamente para cada uno de los individuos de la muestra, pero que no se corresponden con un valor cuantitativo, sino con diferentes categorías a las que pueden pertenecer los individuos. Por ejemplo, el *Tipo de contrato* de una persona puede ser “indefinido, temporal”, el Sexo se categoriza en “hombre, mujer”, etc.

Para introducir estas variables en el modelo, se definen tantas variables como categorías existen, cada una de las cuales es binaria, pudiendo tomar los valores 0 ó 1.

Ejemplos:

- Variable *Sexo*: Dos variables binarias que toman valores:
 $SH = 1$ si la persona empleada es hombre
 $SM = 1$ si la persona empleada es mujer
y 0 en otro caso.

- Variable *Tipo de contrato*: Dos variables binarias que toman valores:
 CI = 1 si el contrato del/a trabajador/a es indefinido
 CT = 1 si el contrato del/a trabajador/a es temporal
 y 0 en otro caso.
- Variable *Estrato de trabajadores/as*: Tres variables binarias que toman valores:
 EP = 1 si el estrato es de 10 a 19 trabajadores/as
 EM = 1 si el estrato es de 20 a 49 trabajadores/as
 EG = 1 si el estrato es de 50 y más trabajadores/as
 y 0 en otro caso.

De este modo se pueden categorizar todas las variables que se desee.

De hecho, finalmente, en los modelos estimados se **incorpo-
ran todas las variables explicativas de forma discreta**, in-
cluidas las de naturaleza cuantitativa, como la *Edad* y la *Antigüedad*, cuyos valores numéricos se han categorizado en los siguientes tramos:

- Variable *Edad*: Cinco variables binarias que toman valores:
 E1 = 1 si la antigüedad es de menos de 1 año
 E2 = 1 si la antigüedad es de 1 a 2 años
 E3 = 1 si la antigüedad es de 3 a 5 años
 E4 = 1 si la antigüedad es de 6 a 10 años
 E5 = 1 si la antigüedad es de 11 o más años
 y 0 en otro caso.
- Variable *Antigüedad*: Cinco variables binarias que toman valores:
 A1 = 1 si la edad es de 16 a 24 años
 A2 = 1 si la edad es de 25 a 29 años
 A3 = 1 si la edad es de 30 a 39 años
 A4 = 1 si la edad es de 40 a 49 años
 A5 = 1 si la edad es de 50 o más años
 y 0 en otro caso.

Las razones para categorizar todas las variables explicativas son, fundamentalmente, tres: porque aumenta el poder explicativo de los modelos, porque la interpretación de los coeficientes resulta más sencilla e intuitiva, al interpretarse todos de la mis-

ma forma, y porque el cálculo de indicadores de seguimiento de la discriminación salarial puede realizarse sin concretar para estos grupos una determinada edad/antigüedad en número de años, sino dejando que oscile dentro de un intervalo.

24.2. Modelo 1

24.2.1. Características técnicas generales

Especificación general del modelo:

En términos generales, con el **Modelo 1** se estima el efecto de las características personales (incluido el *Sexo*), laborales y de empresa de los individuos sobre el Salario por hora.

Para explicar este modelo, por simplicidad y sin pérdida de generalidad, consideremos que el *Salario por hora*:

- Sólo se explica por tres características, *Sexo*, *Tipo de Contrato y Estrato de trabajadores/as* (una de cada tipo de característica: personal, laboral y de empresa),
- con las categorías indicadas en el apartado anterior.

La ecuación de salarios especificada presenta la siguiente forma:

$$\ln w_i = \beta_0 + \beta_1 SH_i + \beta_2 SM_i + \beta_3 CI_i + \beta_4 CT_i + \beta_5 EP_i + \beta_6 EM_i + \beta_7 EG_i + \mu_i$$

$t = 1995 \text{ ó } 2002$

$i = 1, 2, \dots, n$ (número de individuos de la muestra)

$w = \text{Salario por hora}$ (ganancia por hora)

SH y SM = Variables binarias correspondientes al *Sexo*

CI y CT = Variables binarias correspondientes al Tipo de contrato

EP , EM y EG = Variables binarias correspondientes al Estrato de trabajadores

μ = Término de error

El modelo especificado es absolutamente general para estimar el efecto sobre el *Salario por hora* de las características personales, laborales y de empresa de los individuos, porque admite la incorporación de variables explicativas:

- personales, laborales y de empresa de las personas empleadas,
- discretas⁸, definidas en tantas categorías como sea preciso para tener en cuenta las características y situaciones de todas las personas trabajadoras,

Sin embargo, el modelo especificado no se puede estimar directamente porque presenta multicolinealidad perfecta o exacta, lo que significa que alguna/s de su/s variable/s es/son una combinación lineal exacta de otra/s variable/s del modelo. En concreto, las dos variables binarias correspondientes al *Sexo* (*SH* y *SM*) suman exactamente 1, que es el valor de la variable independiente (la que acompaña al coeficiente β_0) y no es posible estimar el modelo especificado anteriormente. Y no sólo sucede con el *Sexo*, sino también con el *Tipo de contrato* y con *Estrato de trabajadores/as*, así como con cualquier variable, que se incluyera en el modelo, definida en todas sus posibles categorías e incorporadas todas ellas al mismo.

Para solucionar este problema sólo es preciso eliminar una de las categorías de cada una de las variables que ocasionan la multicolinealidad exacta. Por ejemplo, en el modelo antes especificado, para solucionar este problema y poder estimarlo por Mínimos Cuadrados Ordinarios (MCO), es preciso eliminar una categoría de cada una de las variables explicativas⁹.

- De *Sexo*, se deja la categoría *SM* (la que toma valores 1 cuando el individuo es mujer) y se elimina la categoría *SH* (la que toma valores 1 cuando el individuo es hombre).

⁸ Este modelo es suficientemente flexible como para admitir también **variables continuas** entre las variables explicativas. Sin embargo, como se ha explicado anteriormente, en el contexto del presente estudio se ha decidido incorporar a los modelos únicamente variables explicativas discretas (de naturaleza cualitativa) o discretizables (de naturaleza cuantitativa, pero categorizadas por tramos).

⁹ Para solucionar la multicolinealidad exacta, se puede eliminar del modelo una cualquiera de las categorías de cada variable que ocasiona este problema. Sin embargo, la elección de una u otra categoría sí influye en la interpretación de los coeficientes de las categorías que permanezcan en el modelo, como más adelante se explica.

- De *Tipo de contrato*, se deja la categoría *CT* y se elimina *CI*.
- De *Estrato de trabajadores*, se elimina *EP* y se dejan las otras dos categorías, *EM* y *EG*.

Con estas transformaciones, por tanto, el **Modelo 1** estimable queda de la siguiente manera:

$$\ln w_i = \beta_0 + \beta_2 SM_i + \beta_4 CT_i + \beta_6 EM_i + \beta_7 EG_i + \mu_i$$

Por tanto, con un modelo de este tipo se puede estimar:

- El efecto sobre el *Salario por hora* de cada una de las características personales, laborales y de empresa de las personas ocupadas, con independencia del resto de las variables explicativas, considerando la variable *Sexo* como una variable explicativa más del mismo. Por ejemplo:

$$\beta_2 SM_i = \text{Efecto sobre el Salario por hora del Sexo}$$

$$\beta_4 CT_i = \text{Efecto sobre el Salario por hora del Tipo de contrato}$$

- El efecto sobre el *Salario por hora* de las variables omitidas del modelo, es decir, aquellas que no han sido incluidas:

$$\mu_i = \text{Efecto sobre el Salario por hora de otras variables no incluidas en el modelo}$$

- El *Salario por hora* de hombres y mujeres con cualquier combinación de características personales, laborales y de empresa. Por ejemplo:

$$\ln w_{H/CI,EM} = (\beta_0 + \beta_6) = \text{salario por hora de un hombre con contrato indefinido y que trabaja en una empresa mediana}$$

$$\ln w_{M/CT,EG} = (\beta_0 + \beta_2 + \beta_4 + \beta_7) = \text{salario por hora de una mujer con contrato temporal que trabaja en una empresa grande}$$

- La diferencia salarial entre mujeres y hombres (medida en % puesto que se ha aplicado la transformación logarítmica a la variable dependiente):

$$\text{Diferencia salarial (\%)} = \ln w_H - \ln w_M$$

- La **diferencia salarial entre mujeres y hombres con diferente dotación de características** y, la parte de ésta por razón de sexo, que es la **discriminación salarial por sexo**:

Por ejemplo, entre hombres con contrato temporal en una empresa mediana, y mujeres con contrato temporal en una empresa grande:

Diferencia salarial (%) =

$$\begin{aligned} \ln w_{H/CTEM} - \ln w_{M/CTEG} &= (\beta_0 + \beta_4 + \beta_6) - (\beta_0 + \beta_2 + \beta_4 + \beta_7) \\ &= (\beta_6 - \beta_7) - \beta_2 \end{aligned}$$

Discriminación salarial (%) = $-\beta_2$

- La **diferencia salarial entre mujeres y hombres con igual dotación de características = discriminación salarial por razón de sexo**:

Por ejemplo, entre hombres y mujeres con contrato temporal en una empresa mediana:

Diferencia salarial (%) =

$$\begin{aligned} \ln w_{H/CTEM} - \ln w_{M/CTEM} &= (\beta_0 + \beta_4 + \beta_6) - (\beta_0 + \beta_2 + \beta_4 + \beta_6) \\ &= -\beta_2 \\ &= \text{Discriminación salarial (\%)} \end{aligned}$$

Interpretación de los coeficientes:

La interpretación de los coeficientes del modelo es diferente dependiendo, por una parte, de que las variables explicativas sean continuas o categóricas y, por otra, de las transformaciones que se apliquen a las variables de modelo para estimarlo:

- **Coefficientes que acompañan a las variables continuas:**

Estos coeficientes se interpretan como derivadas parciales (variaciones absolutas) o como elasticidades (variaciones relativas), esto último en el caso de que se aplique la transformación “logaritmo neperiano” a las variables

continuas del modelo, tanto a la variable dependiente como si se aplicara a las independientes de naturaleza cuantitativa.

- Coeficientes que acompañan a las variables discretas:

En este caso hay que tener en cuenta que para que el modelo pueda estimarse (y no exista el problema de multicolinealidad exacta) ha sido preciso previamente eliminar una categoría de cada variable cualitativa o discreta, tal como se ha explicado más arriba. Esto significa que los coeficientes de las categorías de cada variable cualitativa que quedan dentro del modelo se interpretan como el efecto de más o de menos sobre el *Salario por hora* (según sea el signo positivo o negativo, respectivamente) que tienen las categorías que quedan en el modelo con relación a la categoría eliminada.

Siguiendo con el ejemplo, al introducir la variable Sexo se elimina la categoría correspondiente al hombre y sólo queda la categoría mujer (*SM*). En este caso, el coeficiente que acompaña a esta última variable indica el efecto de más o de menos sobre el salario que tiene ser mujer con relación a ser hombre.

Tratamiento de la Comunidad Autónoma:

La estimación de la discriminación salarial por Comunidad Autónoma se puede realizar de dos formas:

- **Estimando una ecuación de salarios, como la planteada anteriormente, para cada una de las 17 Comunidades Autónomas y una más para España.**

En este caso, la hipótesis de partida es que se espera que las variables personales, laborales y de empresa, de forma individual o conjuntamente, tengan un efecto muy diferente sobre el salario en cada una de las Comunidades Autónomas, más allá del elemento diferenciador propio por pertenecer una persona trabajadora a una Comunidad Autónoma u otra.

- **Incorporando al modelo la Comunidad Autónoma como una variable explicativa de naturaleza cualitati-**

va, categorizada a su vez en 17 variables (una para cada Comunidad Autónoma).

Si operamos de este modo, la hipótesis de partida a contrastar es que se espera que las características de los individuos influyan sobre el salario de forma muy parecida, pero que la pertenencia a una Comunidad Autónoma incorpora un elemento diferenciador en el salario que es preciso tener en cuenta.

24.2.2. Modelo 1 estimado para el año 2002

Especificación del Modelo 1:

El **Modelo 1** explica el *Salario por hora* (variable endógena o a explicar) en función de las características personales, laborales y de empresa de trabajadores y trabajadoras (variables exógenas o explicativas), incorporando el *Sexo* como una característica personal más.

Las **variables incluidas** en el modelo son:

- La variable a explicar: ***Salario por hora***.
- 13 variables explicativas:
 - 3 de naturaleza personal: ***Sexo, Edad y Titulación***.
 - 5 de índole laboral: ***Antigüedad, Ocupación, Tipo de jornada, Tipo de contrato y Responsabilidad***.
 - 4 características relativas a la empresa: ***Estrato de trabajadores/as, Propiedad, Mercado y Actividad económica***.
 - Y una variable más, que hace referencia a la ***Comunidad Autónoma*** del trabajador o trabajadora.

Se han considerado, por tanto, todas las características personales, laborales y de empresa de las y los trabajadores disponibles en la Encuesta de Estructura Salarial (excepto la nacionalidad). Respecto a la decisión de dejar fuera la variable nacionalidad, responde a la imposibilidad de distinguir, entre

las personas extranjeras, si tienen o no doble nacionalidad y si proceden de la Unión Europea o de terceros países, ya que ambos aspectos podrían generar que sus factores discriminatorios fuesen diferentes.

La gran mayoría de estas variables explicativas son, además, **variables de naturaleza cualitativa** (todas excepto *Edad y Antigüedad*). Esto es, son observables directamente para cada uno de los individuos de la muestra, pero no se corresponden con un valor cuantitativo, sino con diferentes categorías a las que el sujeto en cuestión pertenece o no. Es por esta razón que, para ser introducidas en el modelo, han de dividirse en el número de categorías que tienen, obteniéndose una variable binaria para cada categoría.

Estas **variables binarias** toman valores 1 ó 0 en función de si el individuo pertenece a la categoría o no. Por ejemplo, la variable *Tipo de jornada* se descompone en dos variables binarias:

- *Jornada parcial (JP)*, variable que es igual a 1 si el individuo trabaja a jornada parcial e igual a 0 en caso contrario.
- *Jornada completa (JC)*, variable que es igual a 1 si el trabajador o la trabajadora trabajan a tiempo completo e igual a 0 en otro caso.

Respecto a las dos **variables continuas** (*Edad y Antigüedad*), se ha optado finalmente por introducir las en el modelo de forma discreta (categorizadas por tramos de edad/antigüedad en que se encuentra el individuo), en lugar de meterlas como variables continuas, básicamente por tres motivos:

- El poder explicativo del modelo aumenta si se introducen de esta manera.
- La interpretación de los coeficientes del modelo es más intuitiva, en el sentido de que todos los coeficientes se interpretan de la misma forma, ya que todas las variables explicativas son categóricas (para más información, ver el punto “Interpretación de los coeficientes”, del apartado 24.2.1.)
- Y, por último, porque esta opción permite, en la última fase del estudio, obtener indicadores de discriminación salarial para submuestras de trabajadores/as que se en-

cuentren en cada tramo de edad/antigüedad cuando, si se hubiera trabajado con variables continuas, habría sido necesario definir una antigüedad/edad concreta en número de años para calcular los indicadores.

Asimismo, se ha optado por tratar la *Comunidad Autónoma* como una **variable explicativa** más, en lugar de estimar un modelo para cada Comunidad Autónoma, dado que, por una parte, la explotación de los datos de la EES concluyó que las variables inciden sobre el salario de forma parecida en todas las regiones y, por otra, no existe muestra suficiente en todas ellas para estimar modelos separados y, por consiguiente, no sería posible disponer de modelos para todas las Comunidades.

Precisamente, debido a esta insuficiencia de muestra en algunas regiones, la categorización de la variable *Comunidad Autónoma* se ha realizado en 8 categorías en lugar de en 18, quedando agrupadas en una misma categoría las regiones con menor tamaño muestral (Aragón, Asturias, Baleares, Canarias, Cantabria, Castilla-La Mancha, Extremadura, Murcia, Navarra, La Rioja y Ceuta y Melilla).

De esta forma, aplicando la categorización de variables a las 13 variables explicativas, se obtienen las 56 variables binarias que aparecen en la siguiente tabla.

TABLA 33

VARIABLES BINARIAS	
Variables binarias asociadas a la variable SEXO	
SH	SEXO: Hombre
SM	SEXO: Mujer
Variables binarias asociadas a la variable EDAD	
E1	EDAD: De 16 a 24 años
E2	EDAD: De 25 a 29 años
E3	EDAD: De 30 a 39 años
E4	EDAD: De 40 a 49 años
E5	EDAD: De 50 o más años
Variables binarias asociadas a la variable TITULACIÓN	
T1y2	TITULACIÓN: Sin estudios, con Educación Primaria o con ESO de primer ciclo
T3	TITULACIÓN: ESO 2º ciclo
T4	TITULACIÓN: Formación Profesional
T5	TITULACIÓN: Estudios superiores
Variables binarias asociadas a la variable ANTIGÜEDAD	
A1	ANTIGÜEDAD: Menos de 1 año
A2	ANTIGÜEDAD: De 1 a 2 años
A3	ANTIGÜEDAD: De 3 a 5 años
A4	ANTIGÜEDAD: De 6 a 10 años

TABLA 33 (Continuación)

VARIABLES BINARIAS	
Variables binarias asociadas a la variable OCUPACIÓN	
O1	OCUPACIÓN: Dirección de empresas y Administraciones Públicas
O2	OCUPACIÓN: Técnicos y profesionales científicos e intelectuales
O3	OCUPACIÓN: Técnicos y profesionales de apoyo
O4	OCUPACIÓN: Empleados/as de tipo administrativo
O5	OCUPACIÓN: Trabajadores/as en servicios de restauración, personales, protección y vendedores/as de comercio
O6y7	OCUPACIÓN: Trabajadores/as cualificados de la agricultura, la pesca, la industria manufacturera, la construcción y la minería
O8	OCUPACIÓN: Operadores/as de instalaciones y maquinaria y montadores/as
O9	OCUPACIÓN: Trabajadores/as no cualificados
Variables binarias asociadas a la variable TIPO DE JORNADA	
JC	JORNADA: Completa
JP	JORNADA: Parcial
Variables binarias asociadas a la variable TIPO DE CONTRATO	
CI	CONTRATO: Indefinido
CT	CONTRATO: Temporal
Variables binarias asociadas a la variable RESPONSABILIDAD	
RN	RESPONSABILIDAD: Sin responsabilidad en organización y/o supervisión de otras personas
RS	RESPONSABILIDAD: Con responsabilidad en organización y/o supervisión de otras personas
Variables binarias asociadas a la variable ESTRATO DE TRABAJADORES	
EP	ESTRATO DE TRABAJADORES/AS: De 10 a 19 trabajadores/as
EM	ESTRATO DE TRABAJADORES/AS: De 20 a 49 trabajadores/as
EG	ESTRATO DE TRABAJADORES/AS: De 50 y más trabajadores/as
Variables binarias asociadas a la variable PROPIEDAD	
P1	PROPIEDAD: Pública
P2	PROPIEDAD: Privada
Variables binarias asociadas a la variable MERCADO	
M1	MERCADO: Local o regional
M2	MERCADO: Nacional
M3	MERCADO: Internacional
Variables binarias asociadas a la variable ACTIVIDAD ECONÓMICA	
R1	ACTIVIDAD ECONÓMICA: Industria de la alimentación, bebidas y tabaco
R2	ACTIVIDAD ECONÓMICA: Industria textil, confección, cuero y calzado
R3	ACTIVIDAD ECONÓMICA: Industria del papel, artes gráficas, edición y reproducción, química, y material eléctrico, electrónico y óptico
R4	ACTIVIDAD ECONÓMICA: Resto de ramas industriales
R5	ACTIVIDAD ECONÓMICA: Construcción
R6	ACTIVIDAD ECONÓMICA: Comercio
R7	ACTIVIDAD ECONÓMICA: Hostelería
R8	ACTIVIDAD ECONÓMICA: Transporte, almacenamiento y comunicaciones
R9	ACTIVIDAD ECONÓMICA: Intermediación financiera
R10	ACTIVIDAD ECONÓMICA: Actividades inmobiliarias y de alquiler, y servicios empresariales
R11	ACTIVIDAD ECONÓMICA: Educación, actividades sanitarias y veterinarias, servicios sociales, otras actividades sociales y servicios a la comunidad, y servicios personales
Variables binarias asociadas a la variable COMUNIDAD AUTÓNOMA	
C1	CCAA: Andalucía
C8	CCAA: Castilla y León
C9	CCAA: Cataluña
C10	CCAA: Comunidad Valenciana
C12	CCAA: Galicia
C13	CCAA: Madrid
C16	CCAA: País Vasco
CR	CCAA: Resto de Comunidades y Ciudades Autónomas

Estimación del Modelo 1:

Para **evitar el problema de multicolinealidad perfecta** que presentan las variables, a la hora de estimar el modelo ha sido necesario eliminar una categoría de cada variable, quedando el **Modelo 1 Estimable** como sigue:

$$\begin{aligned} \ln w_i = & \alpha_0 + \\ & + \alpha_1 \cdot SM_i + \\ & + \alpha_2 \cdot E1_i + \alpha_3 \cdot E2_i + \alpha_4 \cdot E4_i + \alpha_5 \cdot E5_i + \\ & + \alpha_6 \cdot T3_i + \alpha_7 \cdot T4_i + \alpha_8 \cdot T5_i + \\ & + \alpha_9 \cdot A1_i + \alpha_{10} \cdot A2_i + \alpha_{11} \cdot A3_i + \alpha_{12} \cdot A4_i + \\ & + \alpha_{13} \cdot O1_i + \alpha_{14} \cdot O2_i + \alpha_{15} \cdot O4_i + \alpha_{16} \cdot O5_i + \alpha_{17} \cdot O6y7_i + \alpha_{18} \cdot O8_i + \alpha_{19} \cdot O9_i + \\ & + \alpha_{20} \cdot JP_i + \\ & + \alpha_{21} \cdot CT_i + \\ & + \alpha_{22} \cdot RS_i + \\ & + \alpha_{23} \cdot EM_i + \alpha_{24} \cdot EG_i + \\ & + \alpha_{25} \cdot P1_i + \\ & + \alpha_{26} \cdot M2_i + \alpha_{27} \cdot M3_i + \\ & + \alpha_{28} \cdot R1_i + \alpha_{29} \cdot R2_i + \alpha_{30} \cdot R3_i + \alpha_{31} \cdot R4_i + \alpha_{32} \cdot R5_i + \alpha_{33} \cdot R7_i + \alpha_{34} \cdot R8_i + \\ & + \alpha_{35} \cdot R9_i + \alpha_{36} \cdot R10_i + \alpha_{37} \cdot R11_i + \\ & + \alpha_{38} \cdot C1_i + \alpha_{39} \cdot C8_i + \alpha_{40} \cdot C10_i + \alpha_{41} \cdot C12_i + \alpha_{42} \cdot C13_i + \alpha_{43} \cdot C16_i + \alpha_{44} \cdot CR_i + \gamma_i \end{aligned}$$

La variable endógena, el *Salario por hora*, se ha introducido en el modelo habiéndole aplicado previamente la **transformación logarítmica**. Esta transformación contribuye a aumentar el poder explicativo del modelo, dado que linealiza la relación entre las variables, de tal forma que la regresión lineal se ajusta mejor a los datos.

El logaritmo neperiano del *Salario por hora* queda explicado por 44 variables (una vez eliminada una categoría de cada variable explicativa), estimándose 44 coeficientes, cuya interpretación se realiza con relación a la categoría eliminada. Así, el coeficiente que acompaña a cada categoría se interpreta como el porcentaje de aumento o disminución del salario por hora (según sea de signo positivo o negativo) que supone esa categoría con relación a la que se ha quitado.

Dado que ni la bondad del ajuste ni las conclusiones que se extraen del modelo dependen de cuáles sean las **categorías eliminadas**, se ha decidido quitar aquéllas que aglutinan un mayor número de individuos, con la intención de que la categoría en cuestión, sobre la que se interpretan las otras, sea

una referencia más sólida y se identifique con la generalidad de las y los trabajadores. No obstante, en algunos casos se ha quitado otra, a efectos de que la interpretación fuera más fácil e intuitiva, puesto que esto no modifica en absoluto los resultados.

Los coeficientes resultantes de la estimación del **Modelo 1** se presentan en la tabla siguiente. El modelo estimado explica el 53,4% (estadístico R cuadrado ajustado) de la variabilidad de la variable endógena y sus coeficientes son todos representativos (significativamente diferentes de cero).

TABLA 34
EFECTO DE LAS VARIABLES SOBRE EL SALARIO, 2002 (COEFICIENTES DEL MODELO 1)

VARIABLES DEL MODELO		COEF
	Constante	2,180
SM	SEXO: Mujer	-0,174
E1	EDAD: De 16 a 24 años	-0,110
E2	EDAD: De 25 a 29 años	-0,072
E4	EDAD: De 40 a 49 años	0,049
E5	EDAD: De 50 o más años	0,086
T3	TITULACIÓN: ESO 2º ciclo	0,069
T4	TITULACIÓN: Formación Profesional	0,076
T5	TITULACIÓN: Estudios superiores	0,168
A1	ANTIGÜEDAD: Menos de 1 año	-0,250
A2	ANTIGÜEDAD: De 1 a 2 años	-0,227
A3	ANTIGÜEDAD: De 3 a 5 años	-0,182
A4	ANTIGÜEDAD: De 6 a 10 años	-0,127
O1	OCUPACIÓN: Dirección de empresas y Administraciones Públicas	0,455
O2	OCUPACIÓN: Técnicos y profesionales científicos e intelectuales	0,241
O4	OCUPACIÓN: Empleados/as de tipo administrativo	-0,202
O5	OCUPACIÓN: Trabajadores/as en servicios de restauración, personales, protección y vendedores/as de comercio	-0,197
O6y7	OCUPACIÓN: Trabajadores/as cualificados de la industria manufacturera, la construcción y la minería	-0,174
O8	OCUPACIÓN: Operadores/as de instalaciones y maquinaria y montadores/as	-0,197
O9	OCUPACIÓN: Trabajadores/as no cualificados	-0,313
JP	JORNADA: Parcial.	0,055
CT	CONTRATO: Temporal.	-0,050
RS	RESPONSABILIDAD: Con responsabilidad en organización y/o supervisión de otras personas	0,119
EM	ESTRATO DE TRABAJADORES/AS: De 20 a 49 trabajadores/as	0,050
EG	ESTRATO DE TRABAJADORES/AS: De 50 y más trabajadores/as	0,137
P1	PROPIEDAD: Pública	0,090
M2	MERCADO: Nacional	0,079
M3	MERCADO: Internacional	0,144
R1	ACTIVIDAD ECONÓMICA: Industria de la alimentación, bebidas y tabaco	-0,045
R2	ACTIVIDAD ECONÓMICA: Industria textil, confección, cuero y calzado	-0,196

R3	<i>ACTIVIDAD ECONÓMICA: Industria del papel, artes gráficas, edición y reproducción, química, y material eléctrico, electrónico y óptico</i>	0,045
R4	<i>ACTIVIDAD ECONÓMICA: Resto de ramas industriales</i>	0,030
R5	<i>ACTIVIDAD ECONÓMICA: Construcción</i>	0,065
R7	<i>ACTIVIDAD ECONÓMICA: Hostelería</i>	-0,044
R8	<i>ACTIVIDAD ECONÓMICA: Transporte, almacenamiento y comunicaciones</i>	0,042
R9	<i>ACTIVIDAD ECONÓMICA: Intermediación financiera</i>	0,196
R10	<i>ACTIVIDAD ECONÓMICA: Actividades inmobiliarias y de alquiler, y servicios empresariales</i>	-0,060
R11	<i>ACTIVIDAD ECONÓMICA: Educación, actividades sanitarias y veterinarias, servicios sociales, otras actividades sociales y servicios a la comunidad, y servicios personales</i>	-0,023
C1	<i>CCAA: Andalucía</i>	-0,048
C8	<i>CCAA: Castilla y León</i>	-0,115
C10	<i>CCAA: Comunidad Valenciana</i>	-0,087
C12	<i>CCAA: Galicia</i>	-0,160
C13	<i>CCAA: Madrid</i>	-0,031
C16	<i>CCAA: País Vasco</i>	-0,032
CR	<i>CCAA: Resto de Comunidades y Ciudades Autónomas</i>	-0,087
Nota: La desviación típica de cada uno de los coeficientes estimados es 0,001. Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la Encuesta de Estructura Salarial 2002, INE.		

Recordemos que **los coeficientes de cada variable se interpretan con relación a la categoría de dicha variable que ha quedado fuera del modelo**. Esto es, los coeficientes indican el aumento o disminución porcentual que experimenta el salario de una persona respecto al del individuo que se ha tomado como referencia que, en el caso que nos ocupa, puesto que las variables binarias que han quedado fuera del modelo son SH, E3, T1y2, A5, O3, JC, CI, RN, EP, P2, M1, R6 y C9, tiene las características que se presentan en la siguiente tabla.

Individuo de referencia
Características personales: • Hombre • De entre 30 y 39 años de edad • Sin estudios, con educación primaria o con educación secundaria de primer ciclo Características laborales: • Con más de 10 años de antigüedad en su actual empresa • Técnico o profesional de apoyo • Con jornada completa • Con contrato indefinido • Sin responsabilidad de organización y/o supervisión de otras personas

Características de la empresa:

- En una empresa de entre 10 y 19 trabajadores/as
- En el sector privado
- En una empresa con un mercado de destino de la producción local o regional
- En el comercio

Comunidad Autónoma:

- En Cataluña

24.2.3. Modelo 1 estimado para los años 1995 y 2002

Desde el punto de vista metodológico, la especificación de **Modelo 1** para los años 1995 y 2002 comparables es la misma que se utiliza para el 2002 que englobaba todas las actividades económicas disponibles en la Encuesta, con la salvedad de que la variable *Actividad económica* se compone de una rama menos (la rama 11) y de que no se incluye la variable *Responsabilidad*, por no estar disponible para 1995¹⁰.

Los coeficientes estimados para los Modelos 1 correspondientes a 1995 y 2002 se presentan en la Tabla 35. Dichos modelos explican el 51,2% y el 51,6%, respectivamente, de la variabilidad de la variable endógena

¹⁰ La especificación del **Modelo 1**, la naturaleza de las variables, la interpretación de los coeficientes y el tratamiento de la variable *Comunidad Autónoma* es análoga a la presentada en el apartado anterior correspondiente al año 2002 completo.

TABLA 35

EFECTO DE LAS VARIABLES SOBRE EL SALARIO, 1995 Y 2002 (COEFICIENTES MODELO 1)

VARIABLES DEL MODELO		COEF. 1995	COEF. 2002
K	Constante	1,83	2,24
SM	SEXO: Mujer	0,18	-0,19
E1	EDAD: De 16 a 24 años	-0,16	-0,11
E2	EDAD: De 25 a 29 años	-0,09	-0,07
E4	EDAD: De 40 a 49 años	0,07	0,05
E5	EDAD: De 50 o más años	0,10	0,09
T3	TITULACIÓN: ESO 2º ciclo	0,16	0,08
T4	TITULACIÓN: Formación Profesional	0,14	0,09
T5	TITULACIÓN: Estudios superiores	0,30	0,19
A1	ANTIGÜEDAD: Menos de 1 año	-0,22	-0,28
A2	ANTIGÜEDAD: De 1 a 2 años	-0,17	-0,25
A3	ANTIGÜEDAD: De 3 a 5 años	-0,15	-0,20
A4	ANTIGÜEDAD: De 6 a 10 años	-0,10	-0,14
O1	OCUPACIÓN: Dirección de empresas y Administraciones Públicas	0,38	0,49
O2	OCUPACIÓN: Técnicos y profesionales científicos e intelectuales	0,15	0,21
O4	OCUPACIÓN: Empleados/as de tipo administrativo	-0,17	-0,24
O5	OCUPACIÓN: Trabajadores/as en servicios de restauración, personales, protección y vendedores/as de comercio	-0,18	-0,19
O6y7	OCUPACIÓN: Trabajadores/as cualificados de la industria manufacturera, la construcción y la minería	-0,17	-0,20
O8	OCUPACIÓN: Operadores/as de instalaciones y maquinaria y montadores/as	-0,19	-0,23
O9	OCUPACIÓN: Trabajadores/as no cualificados	-0,30	-0,35
JP	JORNADA: Parcial.	-0,01	0,06
CT	CONTRATO: Temporal.	-0,10	-0,04
EM	ESTRATO DE TRABAJADORES/AS: De 20 a 49 trabajadores/as	0,07	0,05
EG	ESTRATO DE TRABAJADORES/AS: De 50 y más trabajadores/as	0,21	0,13
P1	PROPIEDAD: Pública	-0,02	0,02
M2	MERCADO: Nacional	0,08	0,08
M3	MERCADO: Internacional	0,06	0,15
R1	ACTIVIDAD ECONÓMICA: Industria de la alimentación, bebidas y tabaco	0,01	-0,04
R2	ACTIVIDAD ECONÓMICA: Industria textil, confección, cuero y calzado	-0,15	-0,19
R3	ACTIVIDAD ECONÓMICA: Industria del papel, artes gráficas, edición y reproducción, química, y material eléctrico, electrónico y óptico	0,05	0,05
R4	ACTIVIDAD ECONÓMICA: Resto de ramas industriales	0,05	0,04
R5	ACTIVIDAD ECONÓMICA: Construcción	0,06	0,08
R7	ACTIVIDAD ECONÓMICA: Hostelería	-0,01	-0,04
R8	ACTIVIDAD ECONÓMICA: Transporte, almacenamiento y comunicaciones	0,10	0,06
R9	ACTIVIDAD ECONÓMICA: Intermediación financiera	0,21	0,21
R10	ACTIVIDAD ECONÓMICA: Actividades inmobiliarias y de alquiler, y servicios empresariales	-0,03	-0,05
C1	CCAA: Andalucía	-0,03	-0,06
C8	CCAA: Castilla y León	-0,06	-0,12
C10	CCAA: Comunidad Valenciana	-0,07	-0,09
C12	CCAA: Galicia	-0,19	-0,18
C13	CCAA: Madrid	0,00 (*)	-0,03
C16	CCAA: País Vasco	0,05	0,01
CR	CCAA: Resto de Comunidades y Ciudades Autónomas	-0,08	-0,09

(*) Coeficientes no significativos

Nota 1: Las variables con el coeficiente no significativamente diferente de cero no se han incluido para estimar el modelo, pero en la tabla se conserva su posición para no perder la referencia de las variables consideradas.

Nota 2: La desviación típica de cada uno de los coeficientes estimados es 0,001.

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de las Encuestas de Estructura Salarial 1995 y 2002, INE.

Únicamente señalar, con respecto a la significatividad de los coeficientes estimados, que sólo ha resultado nulo estadísticamente el coeficiente que acompaña a la Comunidad Autónoma de Madrid en 1995.

24.3. Modelo 2

24.3.1. Características técnicas generales

En términos generales, con el **Modelo 2** se estima el efecto cruzado del Sexo con las características personales, laborales y de empresa de los individuos sobre el *Salario por hora*.

Siguiendo con el contexto del ejemplo comenzado más arriba, el **Modelo 2** estimable¹¹:

$$\ln w_i = \beta_0 + \beta_2 SM_i + \beta_4 CT_i + \beta_6 EM_i + \beta_7 EG_i + \beta_8 (SM_i CT_i) + \beta_9 (SM_i EM_i) + \beta_{10} (SM_i EG_i) + \mu_i$$

$i = 1, 2, \dots, n$ (número de individuos de la muestra)

w = *Salario por hora* (ganancia por hora)

SM = Sexo femenino

CT = Contrato temporal

EM y EG = Estrato de trabajadores/as o Tamaño empresarial mediano y grande

$SM CT$ = efecto cruzado de sexo femenino y contrato temporal

$SM EM$ = efecto cruzado de sexo femenino y empresa mediana

$SM EG$ = efecto cruzado de sexo femenino y empresa grande

μ = Término de error

En este caso, este modelo incorpora los que se denominan *efectos cruzados* de la variable Sexo con el resto de las características personales, laborales y de empresa de los individuos de la muestra.

¹¹ La especificación inicial del modelo, la eliminación de la multicolinealidad exacta, la interpretación de los coeficientes y el tratamiento de la Comunidad Autónoma, se realiza bajo los mismos criterios señalados que para el **Modelo 1**.

Por tanto, con el **Modelo 2** se puede estimar:

- El efecto sobre el *Salario por hora* de cada una de las características personales (excepto de la variable *Sexo*), laborales y de empresa de las personas ocupadas, independientemente del resto de variables explicativas. Por ejemplo:

β_4 CTi = Efecto sobre el *Salario por hora* del *Tipo de contrato*

- El efecto sobre el *Salario por hora* del *Sexo*, matizado por el *Tipo de contrato* de la persona y por el *Estrato de trabajadores/as* de la empresa:

$$\beta_2 \text{ SM}_i + \beta_8 (\text{SM}_i \text{ CT}_i) + \beta_9 (\text{SM}_i \text{ EM}_i) + \beta_{10} (\text{SM}_i \text{ EG}_i)$$

Dependiendo del perfil del individuo, las correspondientes variables categóricas tomarán los valores 1 ó 0, dando lugar a una suma de coeficientes en cada caso.

- El efecto sobre el *Salario por hora* de las variables omitidas del modelo, es decir, aquellas que no han sido incluidas:

μ_i = Efecto sobre el *Salario por hora* de otras variables no incluidas en el modelo

- El *Salario por hora* de hombres y mujeres con cualquier combinación de características personales, laborales y de empresa. Por ejemplo:

$\ln w_{H/CL\text{EG}} = (\beta_0 + \beta_7)$ = salario por hora de un hombre con contrato indefinido y que trabaja en una empresa grande

$\ln w_{M/CT\text{EG}} = (\beta_0 + \beta_2 + \beta_4 + \beta_8)$ = salario por hora de una mujer con contrato temporal que trabaja en una empresa pequeña (en este caso, también aparece el coeficiente del efecto cruzado de *SM* y *CT*)

- La diferencia salarial entre mujeres y hombres (medida en % puesto que se ha aplicado la transformación logarítmica a la variable dependiente):

$$\text{Diferencia salarial (\%)} = \ln w_H - \ln w_M$$

- La **discriminación salarial entre mujeres y hombres desagregada por características**:

Por ejemplo, entre hombres y mujeres con contrato temporal en una empresa mediana:

Diferencia salarial (%) =

$$\ln w_{H/CTEM} - \ln w_{M/CTEM} = (\beta_0 + \beta_4 + \beta_6) - (\beta_0 + \beta_2 + \beta_4 + \beta_6 + \beta_8 + \beta_9) \\ = -(\beta_2 + \beta_8 + \beta_9)$$

= Discriminación salarial (%) de las mujeres con contrato temporal que trabajan en una empresa mediana

24.3.2. Modelo 2 estimado para el año 2002

Especificación del Modelo 2:

El **Modelo 2** explica el *Salario por hora* en función de las características personales, laborales y de empresa del individuo, incorporando variables adicionales que permiten matizar el efecto diferencial de las variables en el salario en función de si el individuo es hombre o mujer.

Las **nuevas variables** del modelo resultan de cruzar todas las variables con la variable Sexo. Por ejemplo, las variables binarias que se obtienen al cruzar la variable *Tipo de jornada* con *Sexo* son:

- *Hombre con jornada parcial (JP*SH)*, variable que toma el valor 1 si el individuo es hombre y trabaja a jornada parcial y 0 en otro caso.
- *Hombre con jornada completa (JC*SH)*, variable que toma el valor 1 si el individuo es hombre y trabaja a jornada completa y 0 en otro caso.
- *Mujer con jornada parcial (JP*SM)*, variable que toma el valor 1 si el individuo es mujer y trabaja a jornada parcial y 0 en otro caso.
- *Mujer con jornada completa (JP*SM)*, variable que toma el valor 1 si el individuo es mujer y trabaja a jornada completa y 0 en otro caso.

Por tanto, la primera parte de la ecuación del **Modelo 2** es idéntica al **Modelo 1** (para más información, ver el apartado anterior), pero en la segunda parte se matiza el efecto sobre el salario del sexo en función de las características personales, laborales y de empresa del individuo.

Estimación del Modelo 2:

Como no es posible incorporar simultáneamente en el modelo todas las variables cruzadas con *Sexo*, puesto que presentan problemas de **multicolinealidad perfecta** o exacta, se opta por dejar fuera del modelo todas las variables cruzadas son SH y dejar dentro las variables cruzadas con SM. De este modo, el **Modelo 2 Estimable** queda como sigue:

$$\begin{aligned} \ln w_i = & \beta_0 + \\ & + \beta_1 \cdot SM_i + \\ & + \beta_2 \cdot E1_i + \beta_3 \cdot E2_i + \beta_4 \cdot E4_i + \beta_5 \cdot E5_i + \\ & + \beta_6 \cdot T3_i + \beta_7 \cdot T4_i + \beta_8 \cdot T5_i + \\ & + \beta_9 \cdot A1_i + \beta_{10} \cdot A2_i + \beta_{11} \cdot A3_i + \beta_{12} \cdot A4_i + \\ & + \beta_{13} \cdot O1_i + \beta_{14} \cdot O2_i + \beta_{15} \cdot O4_i + \beta_{16} \cdot O5_i + \beta_{17} \cdot O6y7_i + \beta_{18} \cdot O8_i + \beta_{19} \cdot O9_i + \\ & + \beta_{20} \cdot JP_i + \\ & + \beta_{21} \cdot CT_i + \\ & + \beta_{22} \cdot RS_i + \\ & + \beta_{23} \cdot EM_i + \beta_{24} \cdot EG_i + \\ & + \beta_{25} \cdot P1_i + \\ & + \beta_{26} \cdot M2_i + \beta_{27} \cdot M3_i + \\ & + \beta_{28} \cdot R1_i + \beta_{29} \cdot R2_i + \beta_{30} \cdot R3_i + \beta_{31} \cdot R4_i + \beta_{32} \cdot R5_i + \beta_{33} \cdot R7_i + \beta_{34} \cdot R8_i + \\ & + \beta_{35} \cdot R9_i + \beta_{36} \cdot R10_i + \beta_{37} \cdot R11_i + \\ & + \beta_{38} \cdot C1_i + \beta_{39} \cdot C8_i + \beta_{40} \cdot C10_i + \beta_{41} \cdot C12_i + \beta_{42} \cdot C13_i + \beta_{43} \cdot C16_i + \beta_{44} \cdot CR_i \\ & + \beta_{45} \cdot (E1 \cdot SM)_i + \beta_{46} \cdot (E2 \cdot SM)_i + \beta_{47} \cdot (E4 \cdot SM)_i + \beta_{48} \cdot (E5 \cdot SM)_i + \\ & + \beta_{49} \cdot (T3 \cdot SM)_i + \beta_{50} \cdot (T4 \cdot SM)_i + \beta_{51} \cdot (T5 \cdot SM)_i + \\ & + \beta_{52} \cdot (A1 \cdot SM)_i + \beta_{53} \cdot (A2 \cdot SM)_i + \beta_{54} \cdot (A3 \cdot SM)_i + \beta_{55} \cdot (A4 \cdot SM)_i + \\ & + \beta_{56} \cdot (O1 \cdot SM)_i + \beta_{57} \cdot (O2 \cdot SM)_i + \beta_{58} \cdot (O4 \cdot SM)_i + \beta_{59} \cdot (O5 \cdot SM)_i + \\ & + \beta_{60} \cdot (O6y7 \cdot SM)_i + \beta_{61} \cdot (O8 \cdot SM)_i + \beta_{62} \cdot (O9 \cdot SM)_i + \\ & + \beta_{63} \cdot (JP \cdot SM)_i + \\ & + \beta_{64} \cdot (CT \cdot SM)_i + \\ & + \beta_{65} \cdot (RS \cdot SM)_i + \\ & + \beta_{66} \cdot (EM \cdot SM)_i + \beta_{67} \cdot (EG \cdot SM)_i \\ & + \beta_{68} \cdot (P1 \cdot SM)_i + \\ & + \beta_{69} \cdot (M2 \cdot SM)_i + \beta_{70} \cdot (M3 \cdot SM)_i + \\ & + \beta_{71} \cdot (R1 \cdot SM)_i + \beta_{72} \cdot (R2 \cdot SM)_i + \beta_{73} \cdot (R3 \cdot SM)_i + \beta_{74} \cdot (R4 \cdot SM)_i \\ & + \beta_{75} \cdot (R5 \cdot SM)_i + \beta_{76} \cdot (R7 \cdot SM)_i + \beta_{77} \cdot (R8 \cdot SM)_i + \beta_{78} \cdot (R9 \cdot SM)_i \\ & + \beta_{79} \cdot (R10 \cdot SM)_i + \beta_{80} \cdot (R11 \cdot SM)_i + \\ & + \varepsilon_i \end{aligned}$$

También en este caso se aplica la **transformación logarítmica** a la variable endógena, el *Salario por hora*, por las mismas razones apuntadas para el **Modelo 1**.

En cuanto a la **interpretación de los coeficientes**:

- Los de la primera parte de la ecuación (β_1 a β_{44}) se interpretan de la misma manera que los del **Modelo 1**, indicando el aumento o disminución porcentual que experimenta el salario de la categoría en cuestión respecto al de la categoría que queda fuera del modelo.
- Los coeficientes de la segunda parte de la ecuación (β_{45} a β_{80}) se interpretan de forma equivalente, teniendo en cuenta, dentro de cada variable cruzada, las categorías que se han eliminado, esto es, los individuos que han quedado fuera de la ecuación, que no son otros que los hombres de la categoría en cuestión y los hombres y las mujeres de la categoría eliminada en la primera parte del modelo.

Por ejemplo, el coeficiente β_{64} , que acompaña a la variable *Mujeres con contrato temporal (CT*SM)*, se interpreta en relación a las categorías eliminadas de la variable *Tipo de contrato* cruzada con *Sexo*, es decir, en relación a *CT*SH*, *CI*SM* y *CI*SH* (hombres con contrato temporal y hombres y mujeres con contrato indefinido). De esta forma, el β_{64} indica si el aumento o disminución porcentual que experimenta el salario de las mujeres con contrato temporal sobre los hombres con contrato temporal es mayor o menor al aumento o disminución porcentual que experimenta el salario de las mujeres con contrato indefinido sobre los hombres con contrato indefinido.

Es importante señalar que **los coeficientes que acompañan a las variables cruzadas están cuantificando diferencias salariales entre hombres y mujeres idénticos** (con las mismas características), esto es, **están cuantificando la discriminación salarial indirecta**.

En nuestro ejemplo, el β_{64} mide cuánto aumenta o disminuye la parte del salario que depende del sexo en las mujeres con contrato temporal con relación a la parte del salario explicada por el sexo de las mujeres con contrato

indefinido, ya que el coeficiente aísla el efecto del resto de variables. En definitiva, el coeficiente β_{64} ofrece información acerca de si las trabajadoras con contrato temporal están más o menos discriminadas que las mujeres que tienen contrato indefinido. Si el β_{64} fuera de signo negativo, las mujeres con contrato temporal estarían más discriminadas que las mujeres con contrato indefinido, mientras que si, por el contrario, fuera de signo positivo, las mujeres con contrato temporal estarían menos discriminadas que las mujeres con contrato indefinido, indicando el valor del coeficiente cuánto más o menos discriminadas estarían.

El **Modelo 2 estimado** explica el 53,7% (estadístico R cuadrado ajustado) de la variabilidad de la variable endógena, siendo la bondad del ajuste mejor que la del **Modelo 1**.

Los **coeficientes resultantes de la estimación del Modelo 2** se presentan en la Tabla 36.

- Los coeficientes que acompañan a las variables personales, laborales y de empresa y la variable *Comunidad Autónoma* (β_1 a β_{44}) se interpretan de la misma forma que los del **Modelo 1** (α_1 a α_{44}). De hecho, los alfas y betas estimados toman un valor muy similar, derivándose del análisis de ambos las mismas conclusiones (ver Anexo 4, apartado 4.1).
- Pero en el **Modelo 2** la información de los β_1 a β_{44} se completa con la información que proporcionan los β_1 a β_{80} , coeficientes estos últimos que también incorporan una parte del efecto de las variables de la primera parte de la ecuación. Si el efecto de cada variable de algún modo se reparte entre los coeficientes de sus categorías y los coeficientes de sus categorías cruzadas con *Sexo*, el coeficiente que se ve más alterado del **Modelo 1** al **Modelo 2**, es el de la variable *Sexo*. Este coeficiente, el β_1 , mide el efecto medio de la variable *Sexo* sobre el salario (respecto al individuo de referencia), que posteriormente se matiza en función de las características del/a trabajador/a.
- Los coeficientes de las variables cruzadas con *Sexo*, *E2*SM*, *O8*SM*, *JP*SM*, *EM*SM*, *M2*SM*, *M3*SM* y *R8*SM*, han resultado no significativos en el Modelo 2, lo

que significa que en estas categorías las mujeres están igual de bien o mal pagada con relación a los hombres que en la categoría de la variable en cuestión que ha quedado fuera del modelo. En concreto:

- En las variables *Tipo de jornada* y *Mercado*, el hecho de no ser significativos los coeficientes de todas sus categorías cruzadas con *Sexo* (*JP*SM*, *M2*SM* y *M3*SM*) indica que la retribución de estas variables en hombres y mujeres es la misma, esto es, que la jornada y el mercado se remuneran igual en ambos sexos.
- En los otros cuatro casos (*E2*SM*, *O8*SM*, *EM*SM* y *R8*SM*) sólo el coeficiente de una categoría de las variables *Edad*, *Ocupación*, *Estrato de trabajadores/as* y *Actividad económica*, respectivamente, es significativamente igual a cero y no los coeficientes de todas las categorías de la variable.

TABLA 36
EFECTO DE LAS VARIABLES SOBRE EL SALARIO, 2002 (COEFICIENTES MODELO 2)

VARIABLES DEL MODELO		COEF.	VARIABLES	COEF.
k	Constante	2,166		
SM	SEXO : Mujer	-0,137		
E1	EDAD: De 16 a 24 años	-0,114	E1SM	0,010
E2	EDAD: De 25 a 29 años	-0,072	E2SM	-
E4	EDAD: De 40 a 49 años	0,060	E4SM	-0,029
E5	EDAD: De 50 o más años	0,107	E5SM	-0,073
T3	TITULACIÓN: ESO 2º ciclo	0,069	T3SM	-0,004
T4	TITULACIÓN: Formación Profesional	0,077	T4SM	-0,008
T5	TITULACIÓN: Estudios superiores	0,166	T5SM	0,002
A1	ANTIGÜEDAD: Menos de 1 año	-0,242	A1SM	-0,020
A2	ANTIGÜEDAD: De 1 a 2 años	-0,222	A2SM	-0,011
A3	ANTIGÜEDAD: De 3 a 5 años	-0,177	A3SM	-0,012
A4	ANTIGÜEDAD: De 6 a 10 años	-0,122	A4SM	-0,008
O1	OCUPACIÓN: Dirección de empresas y Administraciones Públicas	0,452	O1SM	-0,006
O2	OCUPACIÓN: Técnicos y profesionales científicos e intelectuales	0,214	O2SM	0,064
O4	OCUPACIÓN: Empleados/as de tipo administrativo	-0,207	O4SM	0,012
O5	OCUPACIÓN: Trabajadores/as en servicios de restauración, personales, protección y vendedores/as de comercio	-0,209	O5SM	0,032
O6y7	OCUPACIÓN: Trabajadores/as cualificados de la industria manufacturera, la construcción y la minería	-0,178	O6y7SM	-0,022
O8	OCUPACIÓN: Operadores/as de instalaciones y maquinaria y montadores/as	-0,200	O8SM	-
O9	OCUPACIÓN: Trabajadores/as no cualificado	-0,305	O9SM	-0,007
JP	JORNADA: Parcial.	0,059	JPSM	-

TABLA 36 (Continuación)

EFECTO DE LAS VARIABLES SOBRE EL SALARIO, 2002 (COEFICIENTES MODELO 2)

CT	<i>CONTRATO: Temporal.</i>	-0,057	<i>CTSM</i>	0,015
RS	<i>RESPONSABILIDAD: Con responsabilidad en organización y/o supervisión de otras personas</i>	0,127	<i>RSSM</i>	-0,026
EM	<i>ESTRATO DE TRABAJADORES/AS: De 20 a 49 trabajadores/as</i>	0,050	<i>EMSM</i>	-
EG	<i>ESTRATO DE TRABAJADORES/AS: De 50 y más trabajadores/as</i>	0,160	<i>EGSM</i>	-0,065
P1	<i>PROPIEDAD: Pública</i>	0,043	<i>P1SM</i>	0,103
M2	<i>MERCADO: Nacional</i>	0,080	<i>M2SM</i>	-
M3	<i>MERCADO: Internacional</i>	0,144	<i>M3SM</i>	-
R1	<i>ACTIVIDAD ECONÓMICA: Industria de la alimentación, bebidas y tabaco</i>	-0,029	<i>R1SM</i>	-0,044
R2	<i>ACTIVIDAD ECONÓMICA: Industria textil, confección, cuero y calzado</i>	-0,200	<i>R2SM</i>	0,015
R3	<i>ACTIVIDAD ECONÓMICA: Industria del papel, artes gráficas, edición y reproducción, química, y material eléctrico, electrónico y óptico</i>	0,037	<i>R3SM</i>	0,022
R4	<i>ACTIVIDAD ECONÓMICA: Resto de ramas industriales</i>	0,027	<i>R4SM</i>	-0,014
R5	<i>ACTIVIDAD ECONÓMICA: Construcción</i>	0,069	<i>R5SM</i>	-0,067
R7	<i>ACTIVIDAD ECONÓMICA: Hostelería</i>	-0,089	<i>R7SM</i>	0,090
R8	<i>ACTIVIDAD ECONÓMICA: Transporte, almacenamiento y comunicaciones</i>	0,043	<i>R8SM</i>	-
R9	<i>ACTIVIDAD ECONÓMICA: Intermediación financiera</i>	0,172	<i>R9SM</i>	0,061
R10	<i>ACTIVIDAD ECONÓMICA: Actividades inmobiliarias y de alquiler, y servicios empresariales</i>	-0,062	<i>R10SM</i>	0,016
R11	<i>ACTIVIDAD ECONÓMICA: Educación, actividades sanitarias y veterinarias, servicios sociales, otras actividades sociales y servicios a la comunidad, y servicios personales</i>	-0,022	<i>R11SM</i>	-0,009
C1	<i>CCAA: Andalucía</i>	-0,048		
C8	<i>CCAA: Castilla y León</i>	-0,117		
C10	<i>CCAA: Comunidad Valenciana</i>	-0,085		
C12	<i>CCAA: Galicia</i>	-0,160		
C13	<i>CCAA: Madrid</i>	-0,031		
C16	<i>CCAA: País Vasco</i>	-0,032		
CR	<i>CCAA: Resto de Comunidades y Ciudades Autónomas</i>	-0,088		

Nota 1: Las variables que no tienen coeficiente, éste ha resultado no significativamente diferente de cero. Aunque el modelo se ha estimado sin tales variables, en la tabla se conserva su posición para no perder la referencia de las variables consideradas.

Nota 2: La desviación típica de cada uno de los coeficientes estimados es 0,001 (en la mayoría de los casos) ó 0,002.

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la Encuesta de Estructura Salarial 2002, INE.

24.3.3. Modelo 2 estimado para los años 1995 y 2002

También en el caso del **Modelo 2**, la especificación para los años 1995 y 2002 comparables es la misma que se utiliza para el 2002 que englobaba todas las actividades económicas disponibles en la Encuesta¹².

¹² La especificación del **Modelo 2**, la naturaleza de las variables y la interpretación de los coeficientes es análoga a la presentada en el apartado correspondiente al año 2002 completo.

Los coeficientes estimados para los **Modelos 2** se presentan en la Tabla 37. Estos modelos explican el 51,6% y el 51,9% de la variabilidad del salario por hora en 1995 y en 2002, respectivamente, habiendo resultado no significativos los coeficientes de las categorías M2*SM y M3*SM en ambos años, el de la categoría C13 en 1995 y el de la categoría O6y7*SM en 2002.

TABLA 37
EFECTO DE LAS VARIABLES SOBRE LA DISCRIMINACIÓN SALARIAL, 1995 Y 2002
(COEFICIENTES MODELO 2)

VARIABLES DEL MODELO		COEF.	COEF.	VBLES.	COEF. 1995	COEF. 2002
k	Constante	1,82	2,23			
SM	SEXO: Mujer	-0,09	-0,14			
E1	EDAD: De 16 a 24 años	-0,16	-0,12	E1SM	0,01	0,02
E2	EDAD: De 25 a 29 años	-0,10	-0,08	E2SM	0,02	0,01
E4	EDAD: De 40 a 49 años	0,08	0,06	E4SM	-0,03	-0,03
E5	EDAD: De 50 o más años	0,11	0,11	E5SM	-0,05	-0,10
T3	TITULACIÓN: ESO 2º ciclo	0,15	0,08	T3SM	0,03	-0,01
T4	TITULACIÓN: Formación Profesional	0,14	0,09	T4SM	-0,03	0,01
T5	TITULACIÓN: Estudios superiores	0,32	0,19	T5SM	-0,09	0,01
A1	ANTIGÜEDAD: Menos de 1 año	-0,19	-0,26	A1SM	-0,09	-0,05
A2	ANTIGÜEDAD: De 1 a 2 años	-0,14	-0,24	A2SM	-0,09	-0,04
A3	ANTIGÜEDAD: De 3 a 5 años	-0,14	-0,19	A3SM	-0,06	-0,05
A4	ANTIGÜEDAD: De 6 a 10 años	-0,09	-0,12	A4SM	-0,03	-0,05
O1	OCUPACIÓN: Dirección de empresas y Administraciones Públicas	0,39	0,48	O1SM	-0,13	0,01
O2	OCUPACIÓN: Técnicos y profesionales científicos e intelectuales	0,14	0,20	O2SM	0,05	0,03
O4	OCUPACIÓN: Empleados/as de tipo administrativo	-0,16	-0,25	O4SM	-0,03	0,02
O5	OCUPACIÓN: Trabajadores/as en servicios de restauración, personales, protección y vendedores/as de comercio	-0,18	-0,21	O5SM	-0,01	0,06
O6y7	OCUPACIÓN: Trabajadores/as cualificados de la industria manufacturera, la construcción y la minería	-0,16	-0,21	O6y7SM	-0,07	0,00 (*)
O8	OCUPACIÓN: Operadores/as de instalaciones y maquinaria y montadores/as	-0,18	-0,24	O8SM	-0,03	0,03
O9	OCUPACIÓN: Trabajadores/as no cualificados	-0,28	-0,35	O9SM	-0,09	0,03
JP	JORNADA: Parcial.	-0,03	0,07	JPSM	0,04	-0,01
CT	CONTRATO: Temporal.	-0,12	-0,05	CTSM	0,06	0,01
EM	ESTRATO DE TRABAJADORES/AS: De 20 a 49 trabajadores/as	0,08	0,05	EMSM	-0,04	-0,01
EG	ESTRATO DE TRABAJADORES/AS: De 50 y más trabajadores/as	0,23	0,16	EGSM	-0,09	-0,07
P1	PROPIEDAD: Pública	-0,02	0,03	P1SM	-0,01	-0,04
M2	MERCADO: Nacional	0,08	0,08	M2SM	0,00 (*)	0,00 (*)
M3	MERCADO: Internacional	0,06	0,15	M3SM	0,00 (*)	0,00 (*)
R1	ACTIVIDAD ECONÓMICA: Industria de la alimentación, bebidas y tabaco	0,02	-0,02	R1SM	-0,04	-0,05

TABLA 37 (Continuación)
EFECTO DE LAS VARIABLES SOBRE LA DISCRIMINACIÓN SALARIAL, 1995 Y 2002
(COEFICIENTES MODELO 2)

VARIABLES DEL MODELO				COEF. 1995		COEF 2002
R2	ACTIVIDAD ECONÓMICA: Industria textil, confección, cuero y calzado	-0,15	-0,19	R2SM	0,02	0,01
R3	ACTIVIDAD ECONÓMICA: Industria del papel, artes gráficas, edición y reproducción, química, y material eléctrico, electrónico y óptico	0,03	0,04	R3SM	0,08	0,02
R4	ACTIVIDAD ECONÓMICA: Resto de ramas industriales	0,03	0,04	R4SM	0,05	-0,01
R5	ACTIVIDAD ECONÓMICA: Construcción	0,05	0,08	R5SM	0,01	-0,05
R7	ACTIVIDAD ECONÓMICA: Hostelería	-0,05	-0,09	R7SM	0,13	0,10
R8	ACTIVIDAD ECONÓMICA: Transporte, almacenamiento y comunicaciones	0,08	0,05	R8SM	0,07	0,02
R9	ACTIVIDAD ECONÓMICA: Intermediación financiera	0,17	0,18	R9SM	0,15	0,07
R10	ACTIVIDAD ECONÓMICA: Actividades inmobiliarias y de alquiler, y servicios empresariales	-0,04	-0,07	R10SM	0,04	0,04
C1	CCAA: Andalucía	-0,03	-0,06	Coeficientes no significativos.		
C8	CCAA: Castilla y León	-0,06	-0,12			
C10	CCAA: Comunidad Valenciana	-0,07	-0,09			
C12	CCAA: Galicia	-0,18	-0,18 (*)			
C13	CCAA: Madrid	0,00 (*)	-0,03			
C16	CCAA: País Vasco	0,05	0,01			
CR	CCAA: Resto de Comunidades y Ciudades Autónomas	-0,08	-0,09			

Nota 1: Las variables con el coeficiente no significativamente diferente de cero no se han incluido para estimar el modelo, pero en la tabla se conserva su posición para no perder la referencia de las variables consideradas.

Nota 2: La desviación típica de cada uno de los coeficientes estimados es 0,001 (en la mayoría de los casos) ó 0.002.

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de las Encuestas de Estructura Salarial 1995 y 2002, INE.

La indicadores de discriminación salarial se obtienen directamente del **Modelo 2** presentado en el apartado anterior. A partir de los coeficientes estimados de este modelo se cuantifica **qué porcentaje de discriminación salarial sufre las mujeres con una determinada dotación de características con respecto a los hombres con esa misma dotación de características**. De este modo, se pueden calcular indicadores de discriminación salarial **para cualquier submuestra de trabajadores y trabajadoras que se defina a partir de las características incluidas en el modelo**.

Recordemos que, si se estiman los salarios de hombres y mujeres con unas determinadas características previamente definidas, puede obtenerse la brecha salarial entre ambos se-

25.
*Anexo III:
Cálculo de
indicadores de
discriminación
salarial*

xos que, dado que poseen exactamente las mismas características, es íntegramente discriminatoria. De esta forma se puede cuantificar la discriminación salarial de cualquier tipo de trabajadores/as.

Pero ¿qué coeficientes del modelo es preciso considerar par estimar esa parte discriminatoria de la diferencia salarial? El porcentaje de discriminación que soporta un determinado perfil de trabajadores/as, como ilustra el ejemplo que se presenta a continuación, se obtiene mediante la agregación de los coeficientes de las características que poseen cruzadas con SM y del coeficiente de la variable SM .

Supongamos, sin pérdida de generalidad, un modelo similar al **Modelo 2** pero únicamente con dos variables explicativas (*Edad y Tipo de contrato*):

$$\begin{aligned}\ln w_i = & \beta_0 + \beta_1 \cdot SM_i + \beta_2 \cdot E1_i + \beta_3 \cdot E2_i + \beta_4 \cdot E4_i + \beta_5 \cdot E5_i + \\ & + \beta_6 \cdot CT_i + \beta_7 \cdot (E1 \cdot SM)_i + \beta_8 \cdot (E2 \cdot SM)_i + \beta_9 \cdot (E4 \cdot SM)_i \\ & + \beta_{10} \cdot (E5 \cdot SM)_i + \beta_{11} \cdot (CT \cdot SM)_i + \varepsilon_i\end{aligned}$$

Para calcular el indicador de discriminación salarial de, por ejemplo, las trabajadoras de 16-24 años de edad con contrato temporal (con respecto al mismo perfil de trabajadores):

- En primer lugar, se estima, a través de los coeficientes del modelo, el salario de hombre y mujeres con estas características:

$$\ln \hat{w}_{H/E1,CT} = \hat{\beta}_0 + \hat{\beta}_1 + \hat{\beta}_6$$

$$\ln \hat{w}_{M/E1,CT} = \hat{\beta}_0 + \hat{\beta}_1 + \hat{\beta}_2 + \hat{\beta}_6 + \hat{\beta}_7 + \hat{\beta}_{11}$$

- Para, a continuación, calcular la diferencia entre ambos, que proporciona **el indicador de discriminación salarial correspondiente al perfil de características seleccionado**:

$$DS(\%) = \ln \hat{w}_{H/E1,CT} - \ln \hat{w}_{M/E1,CT} = -\hat{\beta}_1 - \hat{\beta}_7 - \hat{\beta}_{11} = -(\hat{\beta}_1 - \hat{\beta}_7 - \hat{\beta}_{11})$$

El **Modelo 2**, a partir del cual se cuantifican los indicadores de discriminación salarial por perfiles, es totalmente generalizable a la inclusión de cualesquiera variables explicativas disponibles, de modo que sirve de referencia **para el diseño y cuantificación del indicador de discriminación salarial de cualquier perfil de trabajadoras y trabajadores del mercado de trabajo.**