



Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

Departamento de Economía Aplicada I

**LA DIFERENCIA SALARIAL POR SEXO EN ESPAÑA. UN  
ANÁLISIS A PARTIR DE LA ENCUESTA DE ESTRUCTURA  
SALARIAL 2006**

Directora de la Tesis Doctoral:

Dña. Pilar Grau Carles

Autor:

D. Pedro J. Vega Catena

Madrid, Mayo de 2014



*A Nuria, Mario y Claudia*



## **ÍNDICE GENERAL**

<b>ÍNDICE DE TABLAS .....</b>	<b>ix</b>
<b>ÍNDICE DE FIGURAS .....</b>	<b>xxvii</b>
<b>CAPÍTULO I INTRODUCCIÓN.....</b>	<b>31</b>
1. JUSTIFICACIÓN .....	31
2. OBJETIVOS.....	39
3. AGRADECIMIENTOS.....	41
<b>CAPÍTULO II MARCO TEÓRICO Y ESTADO DE LA CUESTIÓN.....</b>	<b>47</b>
1. INTRODUCCIÓN .....	47
2. TEORÍAS SOBRE LA EXISTENCIA DE DESIGUALDES DE GÉNERO EN EL MERCADO LABORAL.....	48
2.1. Introducción .....	48
2.2. Teorías por el lado de la demanda.....	49
2.3. Teorías por el lado de la oferta.....	62
3. ESTADO DE LA CUESTIÓN .....	71
3.1. Ámbito internacional.....	72
3.2. Ámbito nacional .....	78
<b>CAPÍTULO III METODOLOGÍA .....</b>	<b>89</b>
1. INTRODUCCIÓN .....	89
2. MODELO TEÓRICO DE OAXACA-BLINDER .....	89
3. ESTIMACIÓN DE ECUACIONES .....	93
4. VARIABLES FICTICIAS.....	97
5. MEDIDAS DE DISCRIMINACIÓN .....	104
<b>CAPÍTULO IV LA BASE DE DATOS: ANÁLISIS Y DESCRIPCIÓN.....</b>	<b>109</b>
1. INTRODUCCIÓN .....	109
2. LA BASE DE DATOS .....	110

2.1. La Encuesta de Estructura Salarial 2006.....	111
2.2. Variables de la encuesta .....	113
2.3. Variables del estudio .....	115
2.4. La variable <i>Salario</i> y su medición.....	124
3. ANÁLISIS DESCRIPTIVO DE LOS DATOS .....	126
3.1. Distribución de las características .....	127
3.2. Distribución de las características por sexo.....	139
3.3. Distribución de la ganancia por hora.....	161
<b>CAPÍTULO V LA DIFERENCIA SALARIAL Y LAS MEDIDAS DE DISCRIMINACIÓN POR GÉNERO EN EL TOTAL NACIONAL .....</b>	<b>193</b>
1. INTRODUCCIÓN.....	193
2. DIFERENCIA Y DISCRIMINACIÓN SALARIAL.....	194
3. CONTRIBUCIÓN DE LAS CARACTERÍSTICAS SOBRE LA DIFERENCIA SALARIAL TOTAL .....	198
3.1. Características personales .....	199
3.2. Características laborales.....	201
3.3. Características de empresa .....	204
3.4. Conclusiones .....	207
<b>CAPÍTULO VI LA DIFERENCIA SALARIAL Y LAS MEDIDAS DE LA DISCRIMINACIÓN POR GÉNERO EN LAS CARACTERÍSTICAS PERSONALES DEL/LA TRABAJADOR/A.....</b>	<b>211</b>
1. INTRODUCCIÓN.....	211
2. DIFERENCIA Y DISCRIMINACIÓN SALARIAL POR NIVELES DE EDAD .	212
2.1. Menores de 19 años.....	212
2.2. Entre 20 y 29 años.....	217
2.3. Entre 30 y 39 años.....	219
2.4. Entre 40 y 49 años.....	222
2.5. Entre 50 y 59 años.....	224
2.6. 60 años o más.....	227
2.7. Conclusiones acerca de la desigualdad salarial en la variable <i>Edad</i> .....	229
3. CONTRIBUCIÓN DE LAS CARACTERÍSTICAS SOBRE LA DIFERENCIA SALARIAL EN LAS CATEGORÍAS DE LA VARIABLE EDAD .....	232
3.1. Menores de 19 años.....	232
3.2. Entre 20 y 29 años.....	247
3.3. Entre 30 y 39 años.....	257

3.4. Entre 40 y 49 años .....	266
3.5. Entre 50 y 59 años .....	274
3.6. 60 años o más .....	281
3.7. Conclusiones acerca de las contribuciones a la discriminación salarial en las diferentes categorías de la variable <i>Edad</i> .....	289
<b>4. DIFERENCIA Y DISCRIMINACIÓN SALARIAL POR NIVELES EDUCATIVOS.....</b>	<b>292</b>
4.1. Sin estudios y primaria .....	292
4.2. Secundaria I (Obligatoria) .....	296
4.3. Secundaria II (Bachillerato) .....	298
4.4. Formación profesional (F.P.).....	300
4.5. Estudios superiores.....	301
4.6. Conclusiones acerca de la desigualdad salarial en la variable <i>Nivel de estudios</i> .....	304
<b>5. CONTRIBUCIÓN DE LAS CARACTERÍSTICAS SOBRE LA DIFERENCIA SALARIAL EN LAS CATEGORÍAS DE LA VARIABLE NIVEL DE ESTUDIOS.....</b>	<b>305</b>
5.1. Sin estudios y primaria .....	306
5.2. Secundaria I (Obligatoria) .....	313
5.3. Secundaria II (Bachillerato) .....	321
5.4. Formación profesional (F.P.).....	327
5.5. Estudios superiores.....	334
5.6. Conclusiones acerca de las contribuciones a la discriminación salarial en las diferentes categorías de la variable <i>Nivel de Estudios</i> .....	342

## **CAPÍTULO VII LA DIFERENCIA SALARIAL Y LAS MEDIDAS DE LA DISCRIMINACIÓN POR GÉNERO EN LAS CARACTERÍSTICAS LABORALES DEL/LA TRABAJADOR/A .....**

1. INTRODUCCIÓN .....	349
<b>2. DIFERENCIA Y DISCRIMINACIÓN SALARIAL POR NIVELES DE ANTIGÜEDAD.....</b>	<b>350</b>
2.1. Menos de un año de antigüedad .....	350
2.2. Entre 1 y 3 años de antigüedad.....	352
2.3. Entre 3 y 6 años de antigüedad.....	354
2.4. Entre 6 y 11 años de antigüedad.....	356
2.5. Entre 11 y 21 años de antigüedad.....	357
2.6. 21 años o más de antigüedad .....	359
2.7. Conclusiones acerca de la desigualdad salarial en la variable <i>Antigüedad</i> .....	361

3. CONTRIBUCIÓN DE LAS CARACTERÍSTICAS SOBRE LA DIFERENCIA SALARIAL EN LAS CATEGORÍAS DE LA VARIABLE ANTIGÜEDAD.....	362
3.1. Menos de un año de antigüedad.....	363
3.2. De 1 y 3 años de antigüedad.....	371
3.3. De 3 a 6 años de antigüedad.....	378
3.4. De 6 a 11 años de antigüedad.....	385
3.5. De 11 a 21 años de antigüedad.....	391
3.6. Con 21 años o más de antigüedad.....	397
3.7. Conclusiones acerca de las contribuciones a la discriminación salarial en las diferentes categorías de la variable <i>Antigüedad</i> .....	403
4. DIFERENCIA Y DISCRIMINACIÓN SALARIAL POR OCUPACIÓN.....	408
4.1. Dirección de empresas.....	408
4.2. Técnicos y profesionales científicos e intelectuales.....	411
4.3. Técnicos y profesionales de apoyo.....	412
4.4. Empleados de tipo administrativo.....	414
4.5. Trabajadores de los servicios de restauración, personales, de protección y vendedores de comercio.....	416
4.6. Trabajadores cualificados en la agricultura y pesca, la industria manufacturera, la construcción y la minería.....	417
4.7. Operadores de instalaciones y maquinaria, montadores, conductores y operadores de maquinaria móvil.....	419
4.8. Trabajadores no cualificados.....	421
4.9. Conclusiones acerca de la desigualdad salarial en la variable <i>Ocupación</i> .....	423
5. CONTRIBUCIÓN DE LAS CARACTERÍSTICAS SOBRE LA DIFERENCIA SALARIAL EN LAS CATEGORÍAS OCUPACIONALES.....	424
5.1. Dirección de empresas.....	425
5.2. Técnicos y profesionales científicos e intelectuales.....	431
5.3. Técnicos y profesionales de apoyo.....	438
5.4. Empleados de tipo administrativo.....	443
5.5. Trabajadores de los servicios de restauración, personales, protección y vendedores de comercio.....	449
5.6. Trabajadores cualificados en la agricultura y pesca, la ind. manufacturera, la construcción y la minería.....	455
5.7. Operadores de instalaciones y maquinaria, montadores, conductores y operadores de maquinaria móvil.....	460
5.8. Trabajadores no cualificados.....	465
5.9. Conclusiones acerca de las contribuciones a la discriminación salarial en las diferentes categorías de la variable <i>Ocupación</i> .....	471
6. DIFERENCIA Y DISCRIMINACIÓN SALARIAL SEGÚN EL TIPO DE JORNADA.....	476



---

6.1. Jornada a tiempo completo.....	476
6.2. Jornada a tiempo parcial.....	478
6.3. Conclusiones acerca de la desigualdad salarial en la variable <i>Tipo de jornada</i> .....	479
7. CONTRIBUCIÓN DE LAS CARACTERÍSTICAS SOBRE LA DIFERENCIA SALARIAL EN LAS CATEGORÍAS DE LA VARIABLE TIPO DE JORNADA.....	480
7.1. Jornada a tiempo completo.....	480
7.2. Jornada a tiempo parcial.....	487
7.3. Conclusiones acerca de las contribuciones a la discriminación salarial en las diferentes categorías de la variable <i>Tipo de jornada</i> .....	492
8. DIFERENCIA Y DISCRIMINACIÓN SALARIAL SEGÚN EL TIPO DE CONTRATO .....	495
8.1. Contrato de duración indefinida.....	495
8.2. Contrato de duración determinada.....	497
8.3. Conclusiones acerca de la desigualdad salarial en la variable <i>Tipo de contrato</i> .....	499
9. CONTRIBUCIÓN DE LAS CARACTERÍSTICAS SOBRE LA DIFERENCIA SALARIAL EN LAS CATEGORÍAS DE LA VARIABLE TIPO DE CONTRATO .....	500
9.1. Contrato de duración indefinida.....	500
9.2. Contrato de duración determinada.....	506
9.3. Conclusiones acerca de las contribuciones a la discriminación salarial en las diferentes categorías de la variable <i>Tipo de contrato</i> .....	513
10. DIFERENCIA Y DISCRIMINACIÓN SALARIAL SEGÚN LAS TAREAS DE RESPONSABILIDAD.....	516
10.1. Tareas de responsabilidad: Sí.....	516
10.2. Tareas de responsabilidad: No .....	518
10.3. Conclusiones acerca de la desigualdad salarial en la variable <i>Responsabilidad</i> .....	519
11. CONTRIBUCIÓN DE LAS CARACTERÍSTICAS SOBRE LA DIFERENCIA SALARIAL EN LAS CATEGORÍAS DE LA VARIABLE RESPONSABILIDAD .....	520
11.1. Tareas de responsabilidad: Sí.....	520
11.2. Tareas de responsabilidad: No .....	527
11.3. Conclusiones acerca de las contribuciones a la discriminación salarial en las diferentes categorías de la variable <i>Responsabilidad</i> .....	533
12. DIFERENCIA Y DISCRIMINACIÓN SALARIAL SEGÚN EL TIPO DE CONVENIO .....	535
12.1. Convenio de sector.....	535
12.2. Convenio interprovincial, etc. ....	537

12.3. Convenio de empresa .....	539
12.4. Conclusiones acerca de la desigualdad salarial en la variable <i>Convenio</i> .....	540
13. CONTRIBUCIÓN DE LAS CARACTERÍSTICAS SOBRE LA DIFERENCIA SALARIAL EN LAS CATEGORÍAS DE LA VARIABLE <i>CONVENIO</i> .....	541
13.1. Convenio de sector .....	542
13.2. Convenio interprovincial, etc. ....	548
13.3. Convenio de empresa .....	553
13.4. Conclusiones acerca de las contribuciones a la discriminación salarial en las diferentes categorías de la variable <i>Convenio</i> .....	559

**CAPÍTULO VIII LA DIFERENCIA SALARIAL Y LAS MEDIDAS DE LA DISCRIMINACIÓN POR GÉNERO EN LAS CARACTERÍSTICAS DE EMPRESA .....565**

1. INTRODUCCIÓN .....	565
2. DIFERENCIA Y DISCRIMINACIÓN SALARIAL SEGÚN LA ACTIVIDAD ECONÓMICA .....	566
2.1. Extracción de productos energéticos .....	566
2.2. Industrias de alimentación, bebidas y tabaco; textil y confección; cuero y calzado .....	568
2.3. Industrias de madera y corcho; papel; edición y artes gráficas .....	570
2.4. Refino de petróleo; Industrias química, caucho y materias plásticas; otros productos minerales no metálicos .....	571
2.5. Metalurgia y fabricación de productos metálicos; industria de la construcción de maquinaria y equipo mecánico .....	573
2.6. Industria de material de equipo eléctrico, electrónico y óptico .....	574
2.7. Fabricación de material de transporte; Industrias manufactureras diversas .....	576
2.8. Producción y distribución de energía eléctrica, gas y agua .....	577
2.9. Construcción .....	579
2.10. Comercio y reparación .....	581
2.11. Hostelería .....	582
2.12. Transporte, almacenamiento y comunicaciones .....	584
2.13. Intermediación financiera .....	586
2.14. Actividades inmobiliarias y de alquiler; servicios empresariales .....	587
2.15. Educación .....	589
2.16. Actividades sanitarias y veterinarias; servicios sociales y prestados a la comunidad; servicios personales .....	591
2.17. Conclusiones acerca de la desigualdad salarial en la variable <i>Actividad económica</i> .....	592

---

3. CONTRIBUCIÓN DE LAS CARACTERÍSTICAS SOBRE LA DIFERENCIA SALARIAL EN LAS CATEGORÍAS DE LA VARIABLE ACTIVIDAD ECONÓMICA.....	595
3.1. Extracción de productos energéticos.....	595
3.2. Industria de alimentación, bebidas y tabaco; textil y confección; cuero y calzado.....	602
3.3. Industrias de madera y corcho; papel; edición y artes gráficas.....	607
3.4. Refino de petróleo; Industrias química; caucho y materia plásticas; otros productos minerales no metálicos.....	614
3.5. Metalurgia y fabricación de productos metálicos; industria de la construcción de maquinaria y equipo mecánico.....	621
3.6. Industria de material y equipo eléctrico, electrónico y óptico.....	627
3.7. Fabricación de material de transporte; Industria manufactureras diversas.....	632
3.8. Producción y distribución de energía eléctrica, gas y agua.....	639
3.9. Construcción.....	645
3.10. Comercio y reparación.....	653
3.11. Hostelería.....	658
3.12. Transporte, almacenamiento y comunicaciones.....	664
3.13. Intermediación financiera.....	670
3.14. Actividades inmobiliarias y de alquiler; servicios empresariales.....	676
3.15. Educación.....	681
3.16. Actividades sanitarias y veterinarias; servicios sociales y prestados a la comunidad; servicios personales.....	687
3.17. Conclusiones acerca de las contribuciones a la discriminación salarial en las diferentes categorías de la variable <i>Actividad económica</i> .....	693
4. DIFERENCIA Y DISCRIMINACIÓN SALARIAL SEGÚN EL TAMAÑO DE LA EMPRESA.....	698
4.1. Empresa pequeña.....	698
4.2. Empresa mediana.....	700
4.3. Empresa grande.....	702
4.4. Conclusiones acerca de la desigualdad salarial en la variable <i>Tamaño</i> .....	704
5. CONTRIBUCIÓN DE LAS CARACTERÍSTICAS SOBRE LA DIFERENCIA SALARIAL EN LAS CATEGORÍAS DE LA VARIABLE TAMAÑO.....	705
5.1. Empresa pequeña.....	705
5.2. Empresa mediana.....	711
5.3. Empresa grande.....	716
5.4. Conclusiones acerca de las contribuciones a la discriminación salarial en las diferentes categorías de la variable <i>Tamaño</i> .....	722
6. DIFERENCIA Y DISCRIMINACIÓN SALARIAL SEGÚN LA PROPIEDAD DE LA EMPRESA.....	726

6.1. Propiedad pública.....	726
6.2. Propiedad privada.....	728
6.3. Conclusiones acerca de la desigualdad salarial en la variable <i>Propiedad</i> ..	729
<b>7. CONTRIBUCIÓN DE LAS CARACTERÍSTICAS SOBRE LA DIFERENCIA SALARIAL EN LAS CATEGORÍAS DE LA VARIABLE PROPIEDAD.....</b>	<b>730</b>
7.1. Empresa pública.....	730
7.2. Propiedad privada.....	737
7.3. Conclusiones acerca de las contribuciones a la discriminación salarial en las diferentes categorías de la variable <i>Propiedad</i> .....	742
<b>8. DIFERENCIA Y DISCRIMINACIÓN SALARIAL SEGÚN EL MERCADO DE LA EMPRESA .....</b>	<b>745</b>
8.1. Mercado local o regional.....	745
8.2. Mercado nacional .....	747
8.3. Mercado internacional.....	748
8.4. Conclusiones acerca de la desigualdad salarial en la variable <i>Mercado</i> ....	750
<b>9. CONTRIBUCIÓN DE LAS CARACTERÍSTICAS SOBRE LA DIFERENCIA SALARIAL EN LAS CATEGORÍAS DE LA VARIABLE MERCADO .....</b>	<b>750</b>
9.1. Mercado local o regional.....	751
9.2. Mercado nacional .....	757
9.3. Mercado internacional.....	763
9.4. Conclusiones acerca de las contribuciones a la discriminación salarial en las diferentes categorías de la variable <i>Mercado</i> .....	769
<b>CAPÍTULO IX CONCLUSIONES .....</b>	<b>775</b>
<b>CAPÍTULO X BIBLIOGRAFÍA.....</b>	<b>805</b>

## **ÍNDICE DE TABLAS**

<b>Tabla 1: Variables del estudio</b> .....	116
<b>Tabla 2: Variable sexo. Categorías</b> .....	117
<b>Tabla 3: Variable Edad. Categorías</b> .....	117
<b>Tabla 4: Variable Nivel de Estudios. Categorías</b> .....	117
<b>Tabla 5: Variable Antigüedad. Categorías</b> .....	118
<b>Tabla 6: Variable Ocupación. Categorías</b> .....	119
<b>Tabla 7: Variable Tipo de jornada. Categorías</b> .....	119
<b>Tabla 8: Variable Tipo de contrato. Categorías</b> .....	119
<b>Tabla 9: Variable Responsabilidad. Categorías</b> .....	120
<b>Tabla 10: Convenio. Categorías</b> .....	120
<b>Tabla 11: Variable Actividad económica. Categorías</b> .....	121
<b>Tabla 12: Variable Tamaño. Categorías</b> .....	122
<b>Tabla 13: Variable Propiedad. Categorías</b> .....	122
<b>Tabla 14: Variable Mercado. Categorías</b> .....	123
<b>Tabla 15: Ganancia mensual. Medición</b> .....	125
<b>Tabla 16: Horas trabajadas mensuales. Medición</b> .....	126
<b>Tabla 17: Distribución de la variable Sexo. Número y porcentaje</b> .....	127
<b>Tabla 18: Distribución de la variable Edad. Número y porcentaje</b> .....	128
<b>Tabla 19: Distribución de la variable Nivel de estudios. Número y porcentaje</b> .....	129
<b>Tabla 20: Distribución de la variable Antigüedad. Número y porcentaje</b> .....	130
<b>Tabla 21: Distribución de la variable Ocupación. Número y porcentaje</b> .....	131
<b>Tabla 22: Distribución de la variable Tipo de jornada. Número y porcentaje</b> .....	132
<b>Tabla 23: Distribución de la variable Tipo de contrato. Número y porcentaje</b> .....	133
<b>Tabla 24: Distribución de la variable Responsabilidad. Número y porcentaje</b> .....	133
<b>Tabla 25: Distribución de la variable Convenio. Número y porcentaje</b> .....	134

<b>Tabla 26: Distribución de la variable Actividad económica. Número y porcentaje .....</b>	<b>135</b>
<b>Tabla 27: Distribución de la variable Tamaño. Número y porcentaje .....</b>	<b>137</b>
<b>Tabla 28: Distribución de la variable Propiedad. Número y porcentaje .....</b>	<b>138</b>
<b>Tabla 29: Distribución de la variable Mercado. Número y porcentaje .....</b>	<b>138</b>
<b>Tabla 30: Trabajador más representativo según características .....</b>	<b>139</b>
<b>Tabla 31: Distribución de la variable Edad por sexo. Número y porcentaje .....</b>	<b>140</b>
<b>Tabla 32: Distribución de la variable Nivel de estudios por sexo. Número y porcentaje.....</b>	<b>142</b>
<b>Tabla 33: Distribución de la variable Antigüedad por sexo. Número y porcentaje.....</b>	<b>144</b>
<b>Tabla 34: Distribución de la variable Ocupación por sexo. Número y porcentaje .....</b>	<b>146</b>
<b>Tabla 35: Distribución de la variable Tipo de jornada por sexo. Número y porcentaje .</b>	<b>149</b>
<b>Tabla 36: Distribución de la variable Tipo de contrato por sexo. Número y porcentaje</b>	<b>150</b>
<b>Tabla 37: Distribución de la variable Responsabilidad por sexo. Número y porcentaje</b>	<b>151</b>
<b>Tabla 38: Distribución de la variable Convenio por sexo. Número y porcentaje .....</b>	<b>152</b>
<b>Tabla 39: Distribución de la variable Actividad económica por sexo. Número y porcentaje.....</b>	<b>153</b>
<b>Tabla 40: Distribución de la variable Tamaño por sexo. Número y porcentaje .....</b>	<b>157</b>
<b>Tabla 41: Distribución de la variable Propiedad por sexo. Número y porcentaje.....</b>	<b>158</b>
<b>Tabla 42: Distribución de la variable Mercado por sexo. Número y porcentaje .....</b>	<b>159</b>
<b>Tabla 43: Trabajador y trabajadora más representativos según características .....</b>	<b>160</b>
<b>Tabla 44: Diferencia salarial por sexo. Total de la muestra. ....</b>	<b>162</b>
<b>Tabla 45: Diferencia salarial por sexo en las categorías de la variable Edad .....</b>	<b>164</b>
<b>Tabla 46: Diferencia salarial por sexo en las categorías de la variable Nivel de estudios .....</b>	<b>167</b>
<b>Tabla 47: Diferencia salarial por sexo en las categorías de la variable Antigüedad.....</b>	<b>169</b>
<b>Tabla 48: Diferencia salarial por sexo en las categorías de la variable Ocupación .....</b>	<b>171</b>
<b>Tabla 49: Diferencia salarial por sexo en las categorías de la variable Tipo de jornada</b>	<b>173</b>
<b>Tabla 50: Diferencia salarial por sexo en las categorías de la variable Tipo de contrato .....</b>	<b>176</b>
<b>Tabla 51: Diferencia salarial por sexo en las categorías de la variable Responsabilidad.....</b>	<b>176</b>

---

<b>Tabla 52: Diferencia salarial por sexo en las categorías de la variable Convenio.....</b>	<b>178</b>
<b>Tabla 53: Diferencia salarial por sexo en las categorías de la variable Actividad económica.....</b>	<b>180</b>
<b>Tabla 54: Diferencia salarial por sexo en las categorías de la variable Tamaño.....</b>	<b>184</b>
<b>Tabla 55: Diferencia salarial por sexo en las categorías de la variable Tamaño.....</b>	<b>187</b>
<b>Tabla 56: Diferencia salarial por sexo en las categorías de la variable Mercado .....</b>	<b>187</b>
<b>Tabla 57: Diferencia salarial total (logarítmica) en el total nacional.....</b>	<b>195</b>
<b>Tabla 58: Diferencia salarial total (no ajustada) en el total nacional.....</b>	<b>197</b>
<b>Tabla 59: Contribuciones de las características personales a la desigualdad salarial en el total nacional.....</b>	<b>201</b>
<b>Tabla 60: Contribuciones de las características laborales a la desigualdad salarial en el total nacional.....</b>	<b>203</b>
<b>Tabla 61: Contribuciones de las características de empresa a la desigualdad salarial en el total nacional.....</b>	<b>205</b>
<b>Tabla 62: Diferencia salarial total (logarítmica) en la categoría de edad de menos de 19 años.....</b>	<b>212</b>
<b>Tabla 63: Diferencia salarial total (no ajustada) en la categoría de edad de menos de 19 años.....</b>	<b>216</b>
<b>Tabla 64: Diferencia salarial total (logarítmica) en la categoría de edad de entre 20 y 29 años.....</b>	<b>218</b>
<b>Tabla 65: Diferencia salarial total (no ajustada) en la categoría de edad de entre 20 y 29 años.....</b>	<b>219</b>
<b>Tabla 66: Diferencia salarial total (logarítmica) en la categoría de edad de entre 30 y 39 años.....</b>	<b>220</b>
<b>Tabla 67: Diferencia salarial total (no ajustada) en la categoría de edad de entre 30 y 39 años.....</b>	<b>221</b>
<b>Tabla 68: Diferencia salarial total (logarítmica) en la categoría de edad de entre 40 y 49 años.....</b>	<b>222</b>
<b>Tabla 69: Diferencia salarial total (no ajustada) en la categoría de edad de entre 40 y 49 años.....</b>	<b>223</b>
<b>Tabla 70: Diferencia salarial total (logarítmica) en la categoría de edad de entre 50 y 59 años.....</b>	<b>225</b>
<b>Tabla 71: Diferencia salarial total (no ajustada) en la categoría de edad de entre 50 y 59 años.....</b>	<b>226</b>
<b>Tabla 72: Diferencia salarial total (logarítmica) en la categoría de edad de 60 años o más.....</b>	<b>227</b>

<b>Tabla 73: Diferencia salarial total (logarítmica) en la categoría de edad de 60 años o más.....</b>	<b>228</b>
<b>Tabla 74: Contribuciones de las características personales a la desigualdad salarial en la categoría de edad de menos de 19 años .....</b>	<b>233</b>
<b>Tabla 75: Contribuciones de las características laborales a la desigualdad salarial en la categoría de edad de menos de 19 años .....</b>	<b>235</b>
<b>Tabla 76: Contribuciones de las características de empresa a la desigualdad salarial en la categoría de edad de menos de 19 años .....</b>	<b>242</b>
<b>Tabla 77: Contribuciones de las características personales a la desigualdad salarial en la categoría de edad de entre 20 y 29 años .....</b>	<b>248</b>
<b>Tabla 78: Contribuciones de las características laborales a la desigualdad salarial en la categoría de edad de entre 20 y 29 años .....</b>	<b>250</b>
<b>Tabla 79: Contribuciones de las características de empresa a la desigualdad salarial en la categoría de edad de entre 20 y 29 años .....</b>	<b>253</b>
<b>Tabla 80: Contribuciones de las características personales a la desigualdad salarial en la categoría de edad de entre 30 y 39 años .....</b>	<b>257</b>
<b>Tabla 81: Contribuciones de las características laborales a la desigualdad salarial en la categoría de edad de entre 30 y 39 años .....</b>	<b>260</b>
<b>Tabla 82: Contribuciones de las características de empresa a la desigualdad salarial en la categoría de edad de entre 30 y 39 años .....</b>	<b>263</b>
<b>Tabla 83: Contribuciones de las características personales a la desigualdad salarial en la categoría de edad de entre 40 y 49 años .....</b>	<b>266</b>
<b>Tabla 84: Contribuciones de las características laborales a la desigualdad salarial en la categoría de edad de entre 40 y 49 años .....</b>	<b>268</b>
<b>Tabla 85: Contribuciones de las características de empresa a la desigualdad salarial en la categoría de edad de entre 40 y 49 años .....</b>	<b>271</b>
<b>Tabla 86: Contribuciones de las características personales a la desigualdad salarial en la categoría de edad de entre 50 y 59 años .....</b>	<b>274</b>
<b>Tabla 87: Contribuciones de las características laborales a la desigualdad salarial en la categoría de edad de entre 50 y 59 años .....</b>	<b>276</b>
<b>Tabla 88: Contribuciones de las características de empresa a la desigualdad salarial en la categoría de edad de entre 50 y 59 años .....</b>	<b>279</b>
<b>Tabla 89: Contribuciones de las características personales a la desigualdad salarial en la categoría de edad de 60 años o más .....</b>	<b>281</b>
<b>Tabla 90: Contribuciones de las características laborales a la desigualdad salarial en la categoría de edad de 60 años o más .....</b>	<b>283</b>
<b>Tabla 91: Contribuciones de las características de empresa a la desigualdad salarial en la categoría de edad de 60 años o más .....</b>	<b>286</b>



---

<b>Tabla 92: Diferencia salarial total (logarítmica) en el nivel educativo de sin estudios o primaria.....</b>	<b>293</b>
<b>Tabla 93: Diferencia salarial total (no ajustada) en el nivel educativo de sin estudios o primaria.....</b>	<b>295</b>
<b>Tabla 94: Diferencia salarial total (logarítmica) en el nivel educativo de secundaria I (obligatoria).....</b>	<b>296</b>
<b>Tabla 95: Diferencia salarial total (no ajustada) en el nivel educativo de secundaria I (obligatoria).....</b>	<b>297</b>
<b>Tabla 96: Diferencia salarial total (logarítmica) en el nivel educativo de secundaria II (bachillerato).....</b>	<b>298</b>
<b>Tabla 97: Diferencia salarial total (no ajustada) en el nivel educativo de secundaria II (bachillerato).....</b>	<b>299</b>
<b>Tabla 98: Diferencia salarial total (logarítmica) en el nivel educativo de formación profesional.....</b>	<b>300</b>
<b>Tabla 99: Diferencia salarial total (no ajustada) en el nivel educativo de formación profesional.....</b>	<b>301</b>
<b>Tabla 100: Diferencia salarial total (logarítmica) en el nivel educativo de estudios superiores.....</b>	<b>302</b>
<b>Tabla 101: Diferencia salarial total (no ajustada) en el nivel educativo de estudios superiores.....</b>	<b>303</b>
<b>Tabla 102: Contribuciones de las características personales a la desigualdad salarial en el nivel educativo de sin estudios o primaria.....</b>	<b>306</b>
<b>Tabla 103: Contribuciones de las características laborales a la desigualdad salarial en el nivel educativo de sin estudios o primaria.....</b>	<b>308</b>
<b>Tabla 104: Contribuciones de las características de empresa a la desigualdad salarial en el nivel educativo de sin estudios o primaria.....</b>	<b>311</b>
<b>Tabla 105: Contribuciones de las características personales a la desigualdad salarial en el nivel educativo de secundaria I (obligatoria).....</b>	<b>313</b>
<b>Tabla 106: Contribuciones de las características laborales a la desigualdad salarial en el nivel educativo de secundaria I (obligatoria).....</b>	<b>315</b>
<b>Tabla 107: Contribuciones de las características de empresa a la desigualdad salarial en el nivel educativo de secundaria I (obligatoria).....</b>	<b>318</b>
<b>Tabla 108: Contribuciones de las características personales a la desigualdad salarial en el nivel educativo de secundaria II (bachillerato).....</b>	<b>321</b>
<b>Tabla 109: Contribuciones de las características laborales a la desigualdad salarial en el nivel educativo de secundaria II (bachillerato).....</b>	<b>323</b>
<b>Tabla 110: Contribuciones de las características de empresa a la desigualdad salarial en el nivel educativo de secundaria II (bachillerato).....</b>	<b>325</b>

<b>Tabla 111: Contribuciones de las características personales a la desigualdad salarial en el nivel educativo de formación profesional.....</b>	<b>328</b>
<b>Tabla 112: Contribuciones de las características laborales a la desigualdad salarial en el nivel educativo de formación profesional.....</b>	<b>329</b>
<b>Tabla 113: Contribuciones de las características de empresa a la desigualdad salarial en el nivel educativo de formación profesional.....</b>	<b>332</b>
<b>Tabla 114: Contribuciones de las características personales a la desigualdad salarial en el nivel educativo de estudios superiores.....</b>	<b>335</b>
<b>Tabla 115: Contribuciones de las características laborales a la desigualdad salarial en el nivel educativo de estudios superiores.....</b>	<b>337</b>
<b>Tabla 116: Contribuciones de las características de empresa a la desigualdad salarial en el nivel educativo de estudios superiores.....</b>	<b>340</b>
<b>Tabla 117: Diferencia salarial total (logarítmica) en la categoría de menos de un año de antigüedad.....</b>	<b>350</b>
<b>Tabla 118: Diferencia salarial total (no ajustada) en la categoría de menos de un año de antigüedad.....</b>	<b>352</b>
<b>Tabla 119: Diferencia salarial total (logarítmica) en la categoría de entre 1 y 3 años de antigüedad.....</b>	<b>353</b>
<b>Tabla 120: Diferencia salarial total (no ajustada) en la categoría de entre 1 y 3 años de antigüedad.....</b>	<b>353</b>
<b>Tabla 121: Diferencia salarial total (logarítmica) en la categoría de entre 3 y 6 años de antigüedad.....</b>	<b>354</b>
<b>Tabla 122: Diferencia salarial total (no ajustada) en la categoría de entre 3 y 6 años de antigüedad.....</b>	<b>355</b>
<b>Tabla 123: Diferencia salarial total (logarítmica) en la categoría de entre 6 y 11 años de antigüedad.....</b>	<b>356</b>
<b>Tabla 124: Diferencia salarial total (no ajustada) en la categoría de entre 6 y 11 años de antigüedad.....</b>	<b>357</b>
<b>Tabla 125: Diferencia salarial total (logarítmica) en la categoría de entre 11 y 21 años de antigüedad.....</b>	<b>358</b>
<b>Tabla 126: Diferencia salarial total (no ajustada) en la categoría de entre 11 y 21 años de antigüedad.....</b>	<b>359</b>
<b>Tabla 127: Diferencia salarial total (logarítmica) en la categoría de entre 21 años o más de antigüedad.....</b>	<b>359</b>
<b>Tabla 128: Diferencia salarial total (no ajustada) en la categoría de 21 años o más de antigüedad.....</b>	<b>360</b>
<b>Tabla 129: Contribuciones de las características personales a la desigualdad salarial en la categoría de menos de un año de antigüedad.....</b>	<b>363</b>

---

<b>Tabla 130: Contribuciones de las características laborales a la desigualdad salarial en la categoría de menos de un año de antigüedad.....</b>	<b>365</b>
<b>Tabla 131: Contribuciones de las características de empresa a la desigualdad salarial en la categoría de menos de un año de antigüedad.....</b>	<b>368</b>
<b>Tabla 132: Contribuciones de las características personales a la desigualdad salarial en la categoría de entre 1 y 3 años de antigüedad.....</b>	<b>372</b>
<b>Tabla 133: Contribuciones de las características laborales a la desigualdad salarial en la categoría de entre 1 y 3 años de antigüedad.....</b>	<b>374</b>
<b>Tabla 134: Contribuciones de las características de empresa a la desigualdad salarial en la categoría de entre 1 y 3 años de antigüedad.....</b>	<b>376</b>
<b>Tabla 135: Contribuciones de las características personales a la desigualdad salarial en la categoría de entre 3 y 6 años de antigüedad.....</b>	<b>379</b>
<b>Tabla 136: Contribuciones de las características laborales a la desigualdad salarial en la categoría de entre 3 y 6 años de antigüedad.....</b>	<b>381</b>
<b>Tabla 137: Contribuciones de las características de empresa a la desigualdad salarial en la categoría de entre 3 y 6 años de antigüedad.....</b>	<b>383</b>
<b>Tabla 138: Contribuciones de las características personales a la desigualdad salarial en la categoría de entre 6 y 11 años de antigüedad.....</b>	<b>385</b>
<b>Tabla 139: Contribuciones de las características laborales a la desigualdad salarial en la categoría de entre 6 y 11 años de antigüedad.....</b>	<b>387</b>
<b>Tabla 140: Contribuciones de las características de empresa a la desigualdad salarial en la categoría de entre 6 y 11 años de antigüedad.....</b>	<b>389</b>
<b>Tabla 141: Contribuciones de las características personales a la desigualdad salarial en la categoría de entre 11 y 21 años de antigüedad.....</b>	<b>392</b>
<b>Tabla 142: Contribuciones de las características laborales a la desigualdad salarial en la categoría de entre 11 y 21 años de antigüedad.....</b>	<b>393</b>
<b>Tabla 143: Contribuciones de las características de empresa a la desigualdad salarial en la categoría de entre 11 y 21 años de antigüedad.....</b>	<b>395</b>
<b>Tabla 144: Contribuciones de las características personales a la desigualdad salarial en la categoría de 21 años o más de antigüedad.....</b>	<b>398</b>
<b>Tabla 145: Contribuciones de las características laborales a la desigualdad salarial en la categoría de 21 años o más de antigüedad.....</b>	<b>399</b>
<b>Tabla 146: Contribuciones de las características de empresa a la desigualdad salarial en la categoría de 21 años o más de antigüedad.....</b>	<b>401</b>
<b>Tabla 147: Diferencia salarial total (logarítmica) en la ocupación oc1.....</b>	<b>409</b>
<b>Tabla 148: Diferencia salarial total (no ajustada) en la ocupación oc1.....</b>	<b>410</b>
<b>Tabla 149: Diferencia salarial total (logarítmica) en la ocupación oc2.....</b>	<b>411</b>

<b>Tabla 150: Diferencia salarial total (no ajustada) en la ocupación oc2</b> .....	412
<b>Tabla 151: Diferencia salarial total (logarítmica) en la ocupación oc3</b> .....	413
<b>Tabla 152: Diferencia salarial total (no ajustada) en la ocupación oc3</b> .....	414
<b>Tabla 153: Diferencia salarial total (logarítmica) en la ocupación oc4</b> .....	414
<b>Tabla 154: Diferencia salarial total (no ajustada) en la ocupación oc4</b> .....	415
<b>Tabla 155: Diferencia salarial total (logarítmica) en la ocupación oc5</b> .....	416
<b>Tabla 156: Diferencia salarial total (no ajustada) en la ocupación oc5</b> .....	417
<b>Tabla 157: Diferencia salarial total (logarítmica) en la ocupación oc6</b> .....	418
<b>Tabla 158: Diferencia salarial total (no ajustada) en la ocupación oc6</b> .....	419
<b>Tabla 159: Diferencia salarial total (logarítmica) en la ocupación oc7</b> .....	420
<b>Tabla 160: Diferencia salarial total (no ajustada) en la ocupación oc7</b> .....	420
<b>Tabla 161: Diferencia salarial total (logarítmica) en la ocupación oc8</b> .....	421
<b>Tabla 162: Diferencia salarial total (no ajustada) en la ocupación oc8</b> .....	422
<b>Tabla 163: Contribuciones de las características personales a la desigualdad salarial en la ocupación oc1</b> .....	425
<b>Tabla 164: Contribuciones de las características laborales a la desigualdad salarial en la ocupación oc1</b> .....	427
<b>Tabla 165: Contribuciones de las características de empresa a la desigualdad salarial en la ocupación oc1</b> .....	429
<b>Tabla 166: Contribuciones de las características personales a la desigualdad salarial en la ocupación oc2</b> .....	432
<b>Tabla 167: Contribuciones de las características laborales a la desigualdad salarial en la ocupación oc2</b> .....	433
<b>Tabla 168: Contribuciones de las características de empresa a la desigualdad salarial en la ocupación oc2</b> .....	435
<b>Tabla 169: Contribuciones de las características personales a la desigualdad salarial en la ocupación oc3</b> .....	438
<b>Tabla 170: Contribuciones de las características laborales a la desigualdad salarial en la ocupación oc3</b> .....	440
<b>Tabla 171: Contribuciones de las características de empresa a la desigualdad salarial en la ocupación oc3</b> .....	441
<b>Tabla 172: Contribuciones de las características personales a la desigualdad salarial en la ocupación oc4</b> .....	444

---

<b>Tabla 173: Contribuciones de las características laborales a la desigualdad salarial en la ocupación oc4.....</b>	<b>445</b>
<b>Tabla 174: Contribuciones de las características de empresa a la desigualdad salarial en la ocupación oc4.....</b>	<b>447</b>
<b>Tabla 175: Contribuciones de las características personales a la desigualdad salarial en la ocupación oc5.....</b>	<b>449</b>
<b>Tabla 176: Contribuciones de las características laborales a la desigualdad salarial en la ocupación oc5.....</b>	<b>451</b>
<b>Tabla 177: Contribuciones de las características de empresa a la desigualdad salarial en la ocupación oc5.....</b>	<b>453</b>
<b>Tabla 178: Contribuciones de las características personales a la desigualdad salarial en la ocupación oc6.....</b>	<b>455</b>
<b>Tabla 179: Contribuciones de las características laborales a la desigualdad salarial en la ocupación oc6.....</b>	<b>456</b>
<b>Tabla 180: Contribuciones de las características de empresa a la desigualdad salarial en la ocupación oc6.....</b>	<b>458</b>
<b>Tabla 181: Contribuciones de las características personales a la desigualdad salarial en la ocupación oc7.....</b>	<b>460</b>
<b>Tabla 182: Contribuciones de las características laborales a la desigualdad salarial en la ocupación oc7.....</b>	<b>461</b>
<b>Tabla 183: Contribuciones de las características de empresa a la desigualdad salarial en la ocupación oc7.....</b>	<b>463</b>
<b>Tabla 184: Contribuciones de las características personales a la desigualdad salarial en la ocupación oc8.....</b>	<b>466</b>
<b>Tabla 185: Contribuciones de las características laborales a la desigualdad salarial en la ocupación oc8.....</b>	<b>467</b>
<b>Tabla 186: Contribuciones de las características de empresa a la desigualdad salarial en la ocupación oc8.....</b>	<b>469</b>
<b>Tabla 187: Diferencia salarial total (logarítmica) en la jornada a tiempo completo .....</b>	<b>476</b>
<b>Tabla 188: Diferencia salarial total (no ajustada) en la jornada a tiempo completo .....</b>	<b>477</b>
<b>Tabla 189: Diferencia salarial total (logarítmica) en la jornada a tiempo parcial .....</b>	<b>478</b>
<b>Tabla 190: Diferencia salarial total (no ajustada) en la jornada a tiempo parcial .....</b>	<b>479</b>
<b>Tabla 191: Contribuciones de las características personales a la desigualdad salarial bajo la jornada a tiempo completo.....</b>	<b>481</b>
<b>Tabla 192: Contribuciones de las características laborales a la desigualdad salarial bajo la jornada a tiempo completo.....</b>	<b>483</b>

<b>Tabla 193: Contribuciones de las características de empresa a la desigualdad salarial bajo la jornada a tiempo completo.....</b>	<b>485</b>
<b>Tabla 194: Contribuciones de las características personales a la desigualdad salarial bajo la jornada a tiempo parcial.....</b>	<b>487</b>
<b>Tabla 195: Contribuciones de las características laborales a la desigualdad salarial bajo la jornada a tiempo parcial.....</b>	<b>489</b>
<b>Tabla 196: Contribuciones de las características de empresa a la desigualdad salarial bajo la jornada a tiempo parcial.....</b>	<b>491</b>
<b>Tabla 197: Diferencia salarial total (logarítmica) en la categoría de contrato de duración indefinida .....</b>	<b>496</b>
<b>Tabla 198: Diferencia salarial total (no ajustada) en la categoría de contrato de duración indefinida .....</b>	<b>496</b>
<b>Tabla 199: Diferencia salarial total (logarítmica) en la categoría de contrato de duración determinada.....</b>	<b>498</b>
<b>Tabla 200: Diferencia salarial total (no ajustada) en la categoría de contrato de duración determinada.....</b>	<b>499</b>
<b>Tabla 201: Contribuciones de las características personales a la desigualdad salarial en la categoría de contrato de duración indefinida .....</b>	<b>501</b>
<b>Tabla 202: Contribuciones de las características laborales a la desigualdad salarial en la categoría de contrato de duración indefinida .....</b>	<b>502</b>
<b>Tabla 203: Contribuciones de las características de empresa a la desigualdad salarial en la categoría de contrato de duración indefinida .....</b>	<b>504</b>
<b>Tabla 204: Contribuciones de las características personales a la desigualdad salarial en la categoría de contrato de duración determinada.....</b>	<b>507</b>
<b>Tabla 205: Contribuciones de las características laborales a la desigualdad salarial en la categoría de contrato de duración determinada.....</b>	<b>509</b>
<b>Tabla 206: Contribuciones de las características de empresa a la desigualdad salarial en la categoría de contrato de duración determinada.....</b>	<b>511</b>
<b>Tabla 207: Diferencia salarial total (logarítmica) bajo la realización de tareas de responsabilidad.....</b>	<b>516</b>
<b>Tabla 208: Diferencia salarial total (no ajustada) bajo la realización de tareas de responsabilidad.....</b>	<b>517</b>
<b>Tabla 209: Diferencia salarial total (logarítmica) bajo la no realización de tareas de responsabilidad.....</b>	<b>518</b>
<b>Tabla 210: Diferencia salarial total (no ajustada) bajo la no realización de tareas de responsabilidad.....</b>	<b>519</b>
<b>Tabla 211: Contribuciones de las características personales a la desigualdad salarial bajo la categoría de realización de tareas de responsabilidad.....</b>	<b>521</b>

---

<b>Tabla 212: Contribuciones de las características laborales a la desigualdad salarial bajo la categoría de realización de tareas de responsabilidad .....</b>	<b>523</b>
<b>Tabla 213: Contribuciones de las características de empresa a la desigualdad salarial bajo la categoría de realización de tareas de responsabilidad .....</b>	<b>524</b>
<b>Tabla 214: Contribuciones de las características personales a la desigualdad salarial bajo la categoría de no realización de tareas de responsabilidad .....</b>	<b>527</b>
<b>Tabla 215: Contribuciones de las características laborales a la desigualdad salarial bajo la categoría de no realización de tareas de responsabilidad .....</b>	<b>529</b>
<b>Tabla 216: Contribuciones de las características de empresa a la desigualdad salarial bajo la categoría de no realización de tareas de responsabilidad .....</b>	<b>531</b>
<b>Tabla 217: Diferencia salarial total (logarítmica) en la categoría de convenio de sector</b>	<b>536</b>
<b>Tabla 218: Diferencia salarial total (no ajustada) en la categoría de convenio de sector .....</b>	<b>536</b>
<b>Tabla 219: Diferencia salarial total (logarítmica) en la categoría de convenio interprovincial, etc.....</b>	<b>537</b>
<b>Tabla 220: Diferencia salarial total (no ajustada) en la categoría de convenio interprovincial, etc.....</b>	<b>538</b>
<b>Tabla 221: Diferencia salarial total (logarítmica) en la categoría de convenio de empresa .....</b>	<b>539</b>
<b>Tabla 222 Diferencia salarial total (no ajustada) en la categoría de convenio de empresa .....</b>	<b>540</b>
<b>Tabla 223: Contribuciones de las características personales a la desigualdad salarial en la categoría de convenio de sector .....</b>	<b>542</b>
<b>Tabla 224: Contribuciones de las características laborales a la desigualdad salarial en la categoría de convenio de sector .....</b>	<b>544</b>
<b>Tabla 225: Contribuciones de las características de empresa a la desigualdad salarial en la categoría de convenio de sector .....</b>	<b>546</b>
<b>Tabla 226 Contribuciones de las características personales a la desigualdad salarial en la categoría de convenio interprovincial, etc.....</b>	<b>548</b>
<b>Tabla 227: Contribuciones de las características laborales a la desigualdad salarial en la categoría de convenio interprovincial, etc.....</b>	<b>550</b>
<b>Tabla 228: Contribuciones de las características de empresa a la desigualdad salarial en la categoría de convenio interprovincial, etc.....</b>	<b>551</b>
<b>Tabla 229: Contribuciones de las características personales a la desigualdad salarial en la categoría de convenio de empresa .....</b>	<b>554</b>
<b>Tabla 230: Contribuciones de las características laborales a la desigualdad salarial en la categoría de convenio de empresa .....</b>	<b>555</b>

<b>Tabla 231: Contribuciones de las características de empresa a la desigualdad salarial en la categoría de convenio de empresa.....</b>	<b>557</b>
<b>Tabla 232: Diferencia salarial total (logarítmica) en la actividad económica ae1 .....</b>	<b>567</b>
<b>Tabla 233: Diferencia salarial total (no ajustada) en la actividad económica ae1 .....</b>	<b>567</b>
<b>Tabla 234: Diferencia salarial total (logarítmica) en la actividad económica ae2 .....</b>	<b>568</b>
<b>Tabla 235: Diferencia salarial total (no ajustada) en la actividad económica ae2 .....</b>	<b>569</b>
<b>Tabla 236: Diferencia salarial total (logarítmica) en la actividad económica ae3 .....</b>	<b>570</b>
<b>Tabla 237: Diferencia salarial total (no ajustada) en la actividad económica ae3 .....</b>	<b>571</b>
<b>Tabla 238: Diferencia salarial total (logarítmica) en la actividad económica ae4 .....</b>	<b>572</b>
<b>Tabla 239: Diferencia salarial total (no ajustada) en la actividad económica ae4 .....</b>	<b>572</b>
<b>Tabla 240: Diferencia salarial total (logarítmica) en la actividad económica ae5 .....</b>	<b>573</b>
<b>Tabla 241: Diferencia salarial total (no ajustada) en la actividad económica ae5 .....</b>	<b>574</b>
<b>Tabla 242: Diferencia salarial total (logarítmica) en la actividad económica ae6 .....</b>	<b>575</b>
<b>Tabla 243: Diferencia salarial total (no ajustada) en la actividad económica ae6 .....</b>	<b>575</b>
<b>Tabla 244: Diferencia salarial total (logarítmica) en la actividad económica ae7 .....</b>	<b>576</b>
<b>Tabla 245: Diferencia salarial total (no ajustada) en la actividad económica ae7 .....</b>	<b>577</b>
<b>Tabla 246: Diferencia salarial total (logarítmica) en la actividad económica ae8.....</b>	<b>578</b>
<b>Tabla 247: Diferencia salarial total (no ajustada) en la actividad económica ae8 .....</b>	<b>579</b>
<b>Tabla 248: Diferencia salarial total (logarítmica) en la actividad económica ae9 .....</b>	<b>579</b>
<b>Tabla 249: Diferencia salarial total (no ajustada) en la actividad económica ae9 .....</b>	<b>580</b>
<b>Tabla 250: Diferencia salarial total (logarítmica) en la actividad económica ae10 .....</b>	<b>581</b>
<b>Tabla 251: Diferencia salarial total (no ajustada) en la actividad económica ae10 .....</b>	<b>582</b>
<b>Tabla 252: Diferencia salarial total (logarítmica) en la actividad económica ae11 .....</b>	<b>583</b>
<b>Tabla 253: Diferencia salarial total (no ajustada) en la actividad económica ae11 .....</b>	<b>584</b>
<b>Tabla 254: Diferencia salarial total (logarítmica) en la actividad económica ae12 .....</b>	<b>584</b>
<b>Tabla 255: Diferencia salarial total (no ajustada) en la actividad económica ae12 .....</b>	<b>585</b>
<b>Tabla 256: Diferencia salarial total (logarítmica) en la actividad económica ae13 .....</b>	<b>586</b>
<b>Tabla 257: Diferencia salarial total (no ajustada) en la actividad económica ae13 .....</b>	<b>587</b>
<b>Tabla 258: Diferencia salarial total (logarítmica) en la actividad económica ae14 .....</b>	<b>588</b>



---

<b>Tabla 259: Diferencia salarial total (no ajustada) en la actividad económica ae14</b> .....	588
<b>Tabla 260: Diferencia salarial total (logarítmica) en la actividad económica ae15</b> .....	589
<b>Tabla 261: Diferencia salarial total (no ajustada) en la actividad económica ae15</b> .....	590
<b>Tabla 262: Diferencia salarial total (logarítmica) en la actividad económica ae16</b> .....	591
<b>Tabla 263: Diferencia salarial total (no ajustada) en la actividad económica ae16</b> .....	592
<b>Tabla 264: Contribuciones de las características personales a la desigualdad salarial en la actividad económica ae1</b> .....	596
<b>Tabla 265: Contribuciones de las características laborales a la desigualdad salarial en la actividad económica ae1</b> .....	598
<b>Tabla 266: Contribuciones de las características de empresa a la desigualdad salarial en la actividad económica ae1</b> .....	600
<b>Tabla 267: Contribuciones de las características personales a la desigualdad salarial en la actividad económica ae2</b> .....	603
<b>Tabla 268: Contribuciones de las características laborales a la desigualdad salarial en la actividad económica ae2</b> .....	604
<b>Tabla 269: Contribuciones de las características de empresa a la desigualdad salarial en la actividad económica ae2</b> .....	606
<b>Tabla 270: Contribuciones de las características personales a la desigualdad salarial en la actividad económica ae3</b> .....	608
<b>Tabla 271: Contribuciones de las características laborales a la desigualdad salarial en la actividad económica ae3</b> .....	610
<b>Tabla 272: Contribuciones de las características de empresa a la desigualdad salarial en la actividad económica ae3</b> .....	612
<b>Tabla 273: Contribuciones de las características personales a la desigualdad salarial en la actividad económica ae4</b> .....	615
<b>Tabla 274: Contribuciones de las características laborales a la desigualdad salarial en la actividad económica ae4</b> .....	617
<b>Tabla 275: Contribuciones de las características de empresa a la desigualdad salarial en la actividad económica ae4</b> .....	619
<b>Tabla 276: Contribuciones de las características personales a la desigualdad salarial en la actividad económica ae5</b> .....	622
<b>Tabla 277: Contribuciones de las características laborales a la desigualdad salarial en la actividad económica ae5</b> .....	623
<b>Tabla 278: Contribuciones de las características de empresa a la desigualdad salarial en la actividad económica ae5</b> .....	625

<b>Tabla 279: Contribuciones de las características personales a la desigualdad salarial en la actividad económica ae6</b> .....	628
<b>Tabla 280: Contribuciones de las características laborales a la desigualdad salarial en la actividad económica ae6</b> .....	629
<b>Tabla 281: Contribuciones de las características de empresa a la desigualdad salarial en la actividad económica ae6</b> .....	631
<b>Tabla 282: Contribuciones de las características personales a la desigualdad salarial en la actividad económica ae7</b> .....	633
<b>Tabla 283: Contribuciones de las características laborales a la desigualdad salarial en la actividad económica ae7</b> .....	635
<b>Tabla 284: Contribuciones de las características de empresa a la desigualdad salarial en la actividad económica ae7</b> .....	637
<b>Tabla 285: Contribuciones de las características personales a la desigualdad salarial en la actividad económica ae8</b> .....	640
<b>Tabla 286: Contribuciones de las características laborales a la desigualdad salarial en la actividad económica ae8</b> .....	641
<b>Tabla 287: Contribuciones de las características de empresa a la desigualdad salarial en la actividad económica ae8</b> .....	643
<b>Tabla 288: Contribuciones de las características personales a la desigualdad salarial en la actividad económica ae9</b> .....	646
<b>Tabla 289: Contribuciones de las características laborales a la desigualdad salarial en la actividad económica ae9</b> .....	648
<b>Tabla 290: Contribuciones de las características de empresa a la desigualdad salarial en la actividad económica ae9</b> .....	650
<b>Tabla 291: Contribuciones de las características personales a la desigualdad salarial en la actividad económica ae10</b> .....	653
<b>Tabla 292: Contribuciones de las características laborales a la desigualdad salarial en la actividad económica ae10</b> .....	655
<b>Tabla 293: Contribuciones de las características de empresa a la desigualdad salarial en la actividad económica ae10</b> .....	657
<b>Tabla 294: Contribuciones de las características personales a la desigualdad salarial en la actividad económica ae11</b> .....	659
<b>Tabla 295: Contribuciones de las características laborales a la desigualdad salarial en la actividad económica ae11</b> .....	661
<b>Tabla 296: Contribuciones de las características de empresa a la desigualdad salarial en la actividad económica ae11</b> .....	662
<b>Tabla 297: Contribuciones de las características personales a la desigualdad salarial en la actividad económica ae12</b> .....	665

---

<b>Tabla 298: Contribuciones de las características laborales a la desigualdad salarial en la actividad económica ae12 .....</b>	<b>666</b>
<b>Tabla 299: Contribuciones de las características de empresa a la desigualdad salarial en la actividad económica ae12.....</b>	<b>668</b>
<b>Tabla 300: Contribuciones de las características personales a la desigualdad salarial en la actividad económica ae13.....</b>	<b>671</b>
<b>Tabla 301: Contribuciones de las características laborales a la desigualdad salarial en la actividad económica ae13 .....</b>	<b>673</b>
<b>Tabla 302: Contribuciones de las características de empresa a la desigualdad salarial en la actividad económica ae13.....</b>	<b>674</b>
<b>Tabla 303: Contribuciones de las características personales a la desigualdad salarial en la actividad económica ae14.....</b>	<b>677</b>
<b>Tabla 304: Contribuciones de las características laborales a la desigualdad salarial en la actividad económica ae14 .....</b>	<b>678</b>
<b>Tabla 305: Contribuciones de las características de empresa a la desigualdad salarial en la actividad económica ae14.....</b>	<b>680</b>
<b>Tabla 306: Contribuciones de las características personales a la desigualdad salarial en la actividad económica ae15.....</b>	<b>682</b>
<b>Tabla 307: Contribuciones de las características laborales a la desigualdad salarial en la actividad económica ae15 .....</b>	<b>684</b>
<b>Tabla 308: Contribuciones de las características de empresa a la desigualdad salarial en la actividad económica ae15.....</b>	<b>685</b>
<b>Tabla 309: Contribuciones de las características personales a la desigualdad salarial en la actividad económica ae16.....</b>	<b>688</b>
<b>Tabla 310: Contribuciones de las características laborales a la desigualdad salarial en la actividad económica ae16 .....</b>	<b>689</b>
<b>Tabla 311: Contribuciones de las características de empresa a la desigualdad salarial en la actividad económica ae16.....</b>	<b>691</b>
<b>Tabla 312: Diferencia salarial total (logarítmica) en empresa pequeña .....</b>	<b>698</b>
<b>Tabla 313: Diferencia salarial total (no ajustada) en empresa pequeña .....</b>	<b>699</b>
<b>Tabla 314: Diferencia salarial total (logarítmica) en empresa mediana .....</b>	<b>700</b>
<b>Tabla 315: Diferencia salarial total (no ajustada) en empresa mediana.....</b>	<b>701</b>
<b>Tabla 316: Diferencia salarial total (logarítmica) en empresa grande.....</b>	<b>702</b>
<b>Tabla 317: Diferencia salarial total (no ajustada) en empresa grande .....</b>	<b>703</b>
<b>Tabla 318: Contribuciones de las características personales a la desigualdad salarial en la categoría de empresa pequeña .....</b>	<b>706</b>

<b>Tabla 319: Contribuciones de las características laborales a la desigualdad salarial en la categoría de empresa pequeña .....</b>	<b>707</b>
<b>Tabla 320: Contribuciones de las características de empresa a la desigualdad salarial en la categoría de empresa pequeña .....</b>	<b>709</b>
<b>Tabla 321: Contribuciones de las características personales a la desigualdad salarial en la categoría de empresa mediana .....</b>	<b>712</b>
<b>Tabla 322: Contribuciones de las características laborales a la desigualdad salarial en la categoría de empresa mediana .....</b>	<b>713</b>
<b>Tabla 323: Contribuciones de las características de empresa a la desigualdad salarial en la categoría de empresa mediana .....</b>	<b>715</b>
<b>Tabla 324: Contribuciones de las características personales a la desigualdad salarial en la categoría de empresa grande.....</b>	<b>717</b>
<b>Tabla 325: Contribuciones de las características laborales a la desigualdad salarial en la categoría de empresa grande.....</b>	<b>718</b>
<b>Tabla 326: Contribuciones de las características de empresa a la desigualdad salarial en la categoría de empresa grande.....</b>	<b>720</b>
<b>Tabla 327: Diferencia salarial total (logarítmica) en la categoría de propiedad pública</b>	<b>727</b>
<b>Tabla 328: Diferencia salarial total (no ajustada) en la categoría de propiedad pública</b>	<b>727</b>
<b>Tabla 329: Diferencia salarial total (logarítmica) en la categoría de propiedad privada .....</b>	<b>728</b>
<b>Tabla 330: Diferencia salarial total (no ajustada) en la categoría de propiedad privada .....</b>	<b>729</b>
<b>Tabla 331: Contribuciones de las características personales a la desigualdad salarial en la categoría de propiedad pública .....</b>	<b>731</b>
<b>Tabla 332: Contribuciones de las características laborales a la desigualdad salarial en la categoría de propiedad pública .....</b>	<b>732</b>
<b>Tabla 333: Contribuciones de las características de empresa a la desigualdad salarial en la categoría de propiedad pública .....</b>	<b>735</b>
<b>Tabla 334: Contribuciones de las características personales a la desigualdad salarial en la categoría de propiedad privada .....</b>	<b>738</b>
<b>Tabla 335: Contribuciones de las características laborales a la desigualdad salarial en la categoría de propiedad privada .....</b>	<b>739</b>
<b>Tabla 336: Contribuciones de las características de empresa a la desigualdad salarial en la categoría de propiedad privada .....</b>	<b>741</b>
<b>Tabla 337: Diferencia salarial total (logarítmica) en empresa con mercado local o regional.....</b>	<b>745</b>

---

<b>Tabla 338: Diferencia salarial total (no ajustada) en empresa con mercado local o regional.....</b>	<b>746</b>
<b>Tabla 339: Diferencia salarial total (logarítmica) en empresa con mercado nacional ....</b>	<b>747</b>
<b>Tabla 340: Diferencia salarial total (no ajustada) en empresa con mercado nacional ....</b>	<b>748</b>
<b>Tabla 341: Diferencia salarial total (logarítmica) en empresa con mercado internacional .....</b>	<b>748</b>
<b>Tabla 342: Diferencia salarial total (no ajustada) en empresa con mercado internacional .....</b>	<b>749</b>
<b>Tabla 343: Contribuciones de las características personales a la desigualdad salarial en la categoría de mercado local o regional.....</b>	<b>751</b>
<b>Tabla 344: Contribuciones de las características laborales a la desigualdad salarial en la categoría de mercado local o regional.....</b>	<b>753</b>
<b>Tabla 345: Contribuciones de las características de empresa a la desigualdad salarial en la categoría de mercado local o regional.....</b>	<b>755</b>
<b>Tabla 346: Contribuciones de las características personales a la desigualdad salarial en la categoría de mercado nacional.....</b>	<b>758</b>
<b>Tabla 347: Contribuciones de las características laborales a la desigualdad salarial en la categoría de mercado nacional.....</b>	<b>760</b>
<b>Tabla 348: Contribuciones de las características de empresa a la desigualdad salarial en la categoría de mercado nacional.....</b>	<b>762</b>
<b>Tabla 349: Contribuciones de las características personales a la desigualdad salarial en la categoría de mercado internacional.....</b>	<b>764</b>
<b>Tabla 350: Contribuciones de las características laborales a la desigualdad salarial en la categoría de mercado internacional.....</b>	<b>765</b>
<b>Tabla 351: Contribuciones de las características de empresa a la desigualdad salarial en la categoría de mercado internacional.....</b>	<b>767</b>



## ÍNDICE DE FIGURAS

<b>Figura 1: Brecha salarial en los países de la UE (EES 2010)</b> .....	35
<b>Figura 2: Ganancia por hora. Total de la muestra</b> .....	163
<b>Figura 3: Ganancia por hora en las categorías de la variable Edad según sexo</b> .....	165
<b>Figura 4: Ganancia por hora en las categorías de la variable Nivel de estudios según sexo</b> .....	166
<b>Figura 5: Ganancia por hora en las categorías de la variable Antigüedad según sexo</b> ...	170
<b>Figura 6: Ganancia por hora en las categorías de la variable Ocupación según sexo</b> .....	172
<b>Figura 7: Ganancia por hora en las categorías de la variable Tipo de jornada según sexo</b> .....	174
<b>Figura 8: Ganancia por hora en las categorías de la variable Tipo de contrato según sexo</b> .....	175
<b>Figura 9: Ganancia por hora en las categorías de la variable Responsabilidad según sexo</b> .....	177
<b>Figura 10: Ganancia por hora en las categorías de la variable Convenio según sexo</b> .....	179
<b>Figura 11: Ganancia por hora en las categorías de la variable Actividad económica según sexo</b> .....	182
<b>Figura 12: Ganancia por hora en las categorías de la variable Tamaño según sexo</b> .....	185
<b>Figura 13: Ganancia por hora en las categorías de la variable Propiedad según sexo</b> ....	186
<b>Figura 14: Ganancia por hora en las categorías de la variable Mercado según sexo</b> .....	188









---

## CAPÍTULO I

### INTRODUCCIÓN

#### 1. JUSTIFICACIÓN

En las últimas décadas del pasado siglo XX, la sociedad española experimentó grandes y profundos cambios, tanto políticos, culturales como sociales, que sentaron la base para construir y desarrollar el país en el que hoy en día convivimos.

Esos cambios, como no podía ser de otro modo, también se produjeron en el ámbito laboral en general, y en el acceso por parte de las mujeres al mercado de trabajo en particular. En efecto, a partir de los años ochenta, la mujer se empezó a incorporar de manera muy significativa a dicho mercado<sup>1</sup> y, además, ese incremento de la mano de obra femenina se vio acompañado de unas mejores capacidades por parte de las mujeres, fundamentalmente debidas a una mejor formación educativa, derivadas de unas importantes y crecientes tasas de estudiantes universitarias durante ese periodo.

Además, ese aumento progresivo en las tasas de actividad femenina (del 28% en 1977 al 63% en 2010<sup>2</sup>), se ha visto acompañado de unas nuevas formas de permanencia de la mujer en el mercado laboral. En concreto, las mujeres han entrado a dicho mercado con el objetivo de disfrutar de unas largas vidas laborales, iguales al menos a las que, históricamente, han sido disfrutadas por los trabajadores; y también se han incorporado a dicho mercado en igualdad de condiciones y aptitudes y, es por ello, que han aspirado a conseguir las mismas

---

<sup>1</sup> Bover, O. *et al* (1995)

<sup>2</sup> Guner, N. *et al* (2014)

recompensas que obtienen sus compañeros, ya sean en términos de salarios, de inserción y, por supuesto, de promoción laboral.

Sin embargo, los diferentes análisis que se han venido realizando acerca de las condiciones laborales de la mujer trabajadora han venido mostrando que, esa creciente incorporación al mercado laboral, se ha visto acompañada de unos desiguales resultados tanto en lo que se refiere a la percepción de salarios, así como en la inserción en el mercado laboral y también en la promoción hacia puestos de dirección dentro de las empresas. Además, los estudios llevados a cabo en este ámbito, han mostrado que ese desigual trato hacia las trabajadoras se ha venido produciendo también con la entrada del nuevo siglo y ha llegado hasta nuestros días.

En vista de que ese desigual trato en el terreno laboral realmente existe, a lo largo de estos años se ha venido desarrollando, por parte de las autoridades competentes, tanto nacionales como europeas, variada legislación que ha intentado equiparar las condiciones laborales de las mujeres y los hombres, con el objetivo de evitar esas conductas discriminatorias en este mercado. Entre la legislación más destacada sobre el tema se pueden señalar las siguientes (orden cronológico):

- *Ley 39/1999* (5 noviembre 1999), relativa a promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras.
- *Directiva 2000/43/CE* (29 junio 2000), relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato de las personas independientemente de su origen racial o étnico
- *Directiva 2000/78/CE* (27 noviembre 2000), relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación.
- *Directiva 2002/73/CE* (23 septiembre 2002), que modifica la Directiva 76/207/CEE relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre

---

hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesionales, y a las condiciones de trabajo.

- *Ley 62/2003, Título II, Capítulo III* (30 diciembre 2003), relativa a medidas para la aplicación del principio de igualdad de trato. Esta Ley modifica varios artículos de otras leyes, como la del *Estatuto de los Trabajadores* o la de *Integración Social de los Minusválidos*.
- *Directiva 2006/54/CE* (5 julio 2006), relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación.
- *Ley orgánica 3/2007* (22 marzo 2007), para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

El objetivo básico que subyace en la creación de todas estas legislaciones, y en la adaptación de otras ya existentes, es el de conseguir una auténtica y real igualdad entre hombres y mujeres en general, y más concretamente, en lo referente al ámbito laboral, promover con ello una efectiva igualdad salarial por género, así como unas igualitarias condiciones tanto de acceso al mercado laboral como a las posibilidades de promocionar hacia los puestos de dirección dentro las empresas. En definitiva, erradicar la discriminación existente hacia la mujer en los diferentes ámbitos del mercado laboral.

Ahora bien, la realidad del mercado laboral español (e internacional) nos muestra que, en concreto, la diferencia salarial por género es un hecho que existe y que nadie pone en duda. Son numerosos los estudios que se han realizado al respecto y que muestran que los trabajadores perciben, en media, mayores salarios que las trabajadoras<sup>3</sup>.

---

<sup>3</sup> De la Rica, S. *et al* (2010), Simón, H.J. *et al* (2008) o Guner, N. *et al* (2014) entre otros.

El Instituto Nacional de Estadística publica desde el año 1995 la denominada Encuesta de Estructura Salarial (EES), con carácter cuatrienal a partir de 2002. En dicha encuesta se constata esa diferencia en los salarios de hombres y mujeres. Si en el año 1995 el salario medio de los trabajadores era un 44,35% superior al de las trabajadoras, este porcentaje se redujo hasta el 23,89% para el año 2002, quedándose en el 19,5% para el año 2006. Aunque la reducción a lo largo de los años es muy importante, esos datos muestran la importante desigualdad que persiste en el tiempo entre los salarios de hombres y mujeres, diferencia que continúa ya que, en la última de las encuestas publicada en el año 2012 (la correspondiente al año 2010), esa brecha aún se sitúa en el 16,06%.<sup>4</sup>

En el resto de los países de nuestro entorno la situación, sino cuantitativamente, sí cualitativamente, es similar a la que encontramos dentro de nuestro mercado laboral. De hecho, si se considera la totalidad de los países de la Unión Europea de manera agregada, la EES (es una estadística armonizada en todos los países de la UE) arroja para el año 2010 un brecha salarial del 17%<sup>5</sup>, por tanto, superior a la presente en nuestro país. Lógicamente, ese dato se distribuye de manera muy desigual entre los diferentes países. En la Figura 1 se reflejan las brechas salariales en 29 países de la UE, y se observa esa disparidad de comportamientos.<sup>6</sup>

En Estonia, la brecha salarial alcanza el máximo en ese conjunto de países con un valor del 30%, mientras que Eslovenia muestra la menor de las cifras, tan solo con un 2,5%. En cuanto a los países de nuestro entorno, Francia presenta una brecha del 14,8%, Portugal del 15,7%, Italia del 6,7% y Alemania del 22,4%.

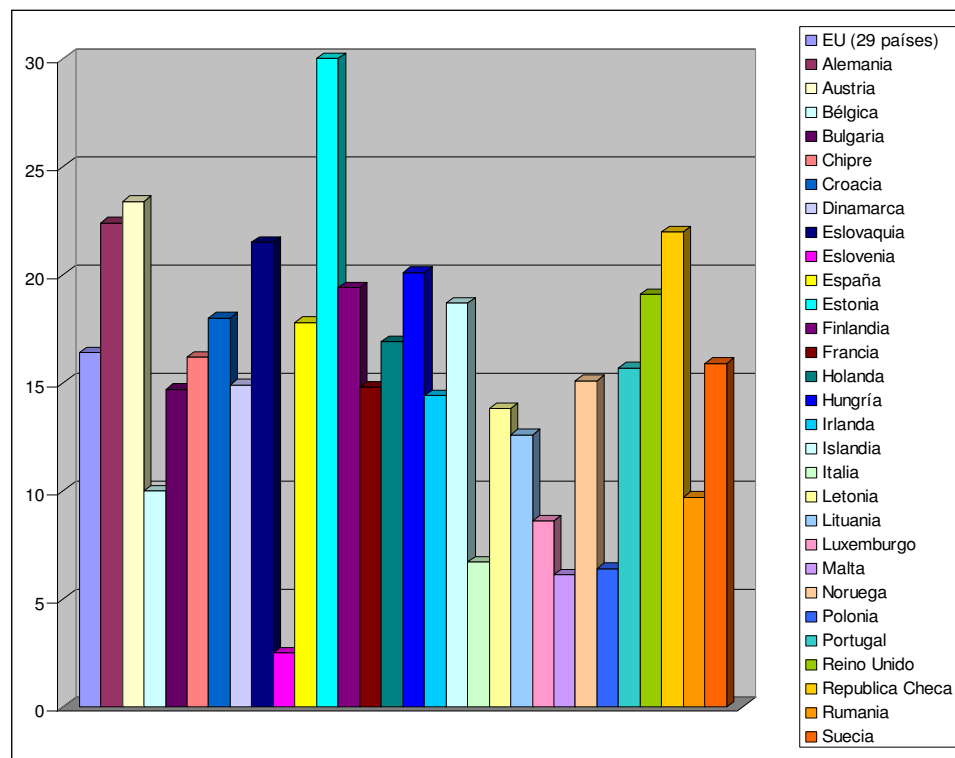
---

<sup>4</sup> Datos calculados a partir de la información publicada por el I.N.E.

<sup>5</sup> Fuente: EUROSTAT

<sup>6</sup> La publicación de la última Encuesta de Estructura Salarial correspondiente al año 2010 se realizó a finales del año 2012, momento en el cual los análisis de esta tesis ya habían comenzado, empleando para ello la anterior encuesta. Se espera poder emplear esta nueva fuente de datos en futuras investigaciones.

**Figura 1: Brecha salarial en los países de la UE (EES 2010)**



Fuente: EUROSTAT

Todo ello muestra que la desigualdad salarial por género es un hecho que se produce tanto en España como en otros países, tanto de nuestro entorno como más lejanos (en Estados Unidos, la brecha salarial en el año 2009 se situó en el 19%)<sup>7</sup>. Es por ello que ha existido y existe un amplio interés en determinar las razones que subyacen a la existencia de esa brecha en el mercado laboral.

La literatura especializada en el análisis de la desigualdad salarial existente entre hombres y mujeres considera que se pueden definir hasta cuatro tipos de desigualdad en el ámbito laboral:

<sup>7</sup> Fuente: Current Population Survey (CPS)

1. Desigualdad en la participación. Existencia de diferentes tasas de actividad masculinas y femeninas. La maternidad y la consiguiente conciliación de la vida familiar y laboral ejercen un factor fundamental a la hora de que la mujer decida abandonar el mercado laboral, o al menos, incorporarse a él de una manera más temporal y/o esporádica, ya que esas tareas recaen, fundamentalmente, sobre ellas, por razones históricas, culturales y sociales.
2. Desigualdad ocupacional y sectorial. Es la denominada segregación y se produce cuando existen unas ocupaciones y sectores productivos feminizados y otros masculinizados, es decir, ocupaciones y sectores tradicionalmente con mayores tasas de presencia de mujeres (vendedores de comercio, profesores en educación, etc), y otros en los que son mayoría los hombres (operarios en la construcción o en la industria, etc.). Si a esta segregación se une el hecho de que, normalmente, son mejor remuneradas las ocupaciones masculinizadas se produce un doble agravio, el primero por la propia ocupación y el segundo por la menor remuneración. Una posible razón de la existencia de esta desigualdad sería la existencia de una previa segregación educacional en los estudios de los futuros trabajadores y trabajadoras, donde ellas se decantan por carreras o estudios estereotipados como femeninos (secretariado, humanidades, etc.) y ellos en masculinos (ingeniería, finanzas, etc.).
3. Desigualdad en la promoción profesional. A las trabajadoras les resulta más difícil acceder a puestos de dirección en la empresa y existen varias razones para ello. La primera es que, dado que esperan tener unas menores vidas laborales debido a la maternidad y a la conciliación de la vida familiar y laboral, invierten menos en sus carreras profesionales, lo que les lleva a disponer de peores capacidades productivas que los hombres, y esto las relega en su ascenso dentro de la empresa. Ahora bien, una segunda razón para ello puede ser la simple existencia de discriminación por parte de los empleadores que impiden la promoción de las mujeres, lo que se denomina en la literatura “techo de cristal”. Algunos autores hablan también del “techo



---

de cemento” que se produce cuando la mujer se autolimita en el desarrollo de su carrera profesional al preferir dejar, o al menos interrumpir temporalmente, sus puestos de trabajo para poder llevar a cabo la mencionada conciliación de la vida familiar y laboral.

4. Desigualdad salarial. Las trabajadoras perciben menores salarios que los trabajadores y numerosos estudios así lo demuestran. En esta tesis nos centraremos en el análisis y estudio de este tipo de desigualdad aunque, en cualquier caso, es adecuado señalar que estos cuatro tipos de desigualdad están estrechamente vinculados entre sí, y es seguro que presentan elementos comunes a la hora de su explicación, algunos propios del mercado laboral y otros más generales que estarían relacionadas en cómo se perciben las relaciones hombre-mujer dentro de nuestra sociedad (razones históricas, sociales y culturales que han “creado” unos estereotipos con respecto a los roles de mujeres y hombres).

Llegado a este punto, es necesario señalar que la desigualdad en los salarios no se debe confundir con la discriminación salarial. En efecto, la desigualdad salarial por género entre trabajadores y trabajadoras presenta dos componentes:

- uno debido a que los trabajadores y trabajadoras pueden presentar diferentes dotaciones en sus capacidades productivas, y por tanto, aquellos que disfruten de una mayor productividad obtendrían un mayor salario.
- otro debido exclusivamente por razón del sexo del trabajador, de tal manera que un hombre y una mujer que realizan el mismo trabajo, en la misma empresa y con dotaciones en sus capacidades idénticas, deben percibir el mismo salario. Cuando esto no se produce es debido a la existencia de la discriminación salarial por género.

Por tanto, la discriminación salarial es una parte de esa diferencia en las remuneraciones, y es el componente que persiste una vez descontado el resto de factores productivos como pueden ser la jornada laboral, la ocupación, el

tipo de contrato, la antigüedad, etc. En cuanto a dicha discriminación, se pueden distinguir dos tipos:

1. Directa: cuando una persona recibe un salario inferior únicamente por razón de su sexo. Este tipo de discriminación está prohibida en la actual legislación.
2. Indirecta: cuando se consideran ciertos factores en la valoración de un puesto de trabajo que pueden suponer una ventaja para uno u otro sexo. La existencia de “esos factores” no es fácil de detectar, demostrar, y por lo tanto, cuantificar en la mayoría de los casos. Ejemplos de este tipo de discriminación salarial indirecta podrían ser (a) la asignación de un complemento salarial específico en una empresa a las categorías que suelen ser ocupadas por hombres, (b) la existencia de menores sueldos en aquellas categorías que son ocupadas tradicionalmente por mujeres, y (c) la existencia de sistemas retributivos en las empresas que, sin que existan criterios objetivos que lo justifiquen, revelan la existencia de una retribución media inferior hacia las trabajadoras.

La metodología que se empleará en esta tesis permitirá la medición, tanto de la desigualdad salarial existente entre hombres y mujeres, como de la discriminación directa.

Muchos de los estudios y análisis que se realizan en este ámbito son meramente descriptivos y ofrecen información sobre la diferencia salarial total existente entre trabajadores y trabajadoras, sin tener en cuenta que parte de esa desigualdad es perfectamente lícita dado que personas con diferentes dotaciones en sus capacidades productivas deben percibir lógicamente diferentes salarios. Por tanto, en cualquier análisis adecuado sobre la diferencia salarial por género es necesario determinar qué parte de esa desigualdad es debida a esas diferentes dotaciones y qué parte es debida a la existencia de discriminación.

---

En relación a ello, en el siguiente apartado se muestran los objetivos fundamentales que se pretenden alcanzar con esta tesis.

## 2. OBJETIVOS

El objetivo principal de esta tesis es el de *analizar la desigualdad salarial, y a partir de ella, la discriminación salarial existente en el mercado laboral español entre trabajadoras y trabajadores empleando los datos ofrecidos por la Encuesta de Estructura Salarial 2006.*

Este objetivo principal se puede desglosar en el siguiente conjunto de objetivos más específicos:

- OE1: Medir la desigualdad salarial entre hombres y mujeres en el total nacional empleando para ello la información muestral suministrada por la EES 2006.
- OE2: Cuantificar la brecha salarial existente entre los salarios de hombres y mujeres en un amplio conjunto de características personales, laborales y de empresa que ofrece la EES 2006, midiendo dicha desigualdad en el conjunto de categorías definidas para cada una de las variables.
- OE3: Calcular la discriminación que se produce, tanto a nivel nacional, como en cada una de las categorías definidas para cada característica considerada, empleando para ello dos medidas diferentes, habitualmente empleadas en la literatura, analizando similitudes y diferencias.
- OE4: Determinar si los resultados obtenidos tanto acerca de la desigualdad como de la discriminación son robustos a tres diferentes estructuras salariales no discriminatorias consideradas.

- OE5: Mostrar qué características influyen de manera más importante en la desigualdad existente (y en sus componentes) tanto a nivel agregado, como en el conjunto de características incluidas en este estudio..
- OE6: Detectar patrones en las contribuciones a la discriminación con el objetivo de establecer unas determinadas pautas que ayuden a la disminución de ese componente discriminatorio.
- OE7: Establecer un perfil de trabajador/a con mayor propensión a sufrir discriminación salarial en el mercado laboral español.

El resto de la tesis se organiza de la siguiente manera. En el capítulo II se presentan las aportaciones teóricas más importantes en la literatura que avalan la existencia de desigualdades en el mercado laboral (marco teórico). Posteriormente, dentro de este mismo segundo capítulo, se ofrece una presentación de los estudios empíricos más relevantes que muestran la existencia de desigualdades salariales por género, tanto a nivel nacional como internacional (revisión bibliográfica).

El capítulo III muestra la metodología empleada en esta tesis que permitirá la cuantificación de la desigualdad salarial en general, y de la discriminación en particular.

La base de datos empleada, es decir, la Encuesta de Estructura Salarial 2006, se analiza de manera descriptiva en el capítulo IV y, a partir de ella, se presentan el amplio conjunto de variables (características) que se tendrán en cuenta en el estudio, incluyendo una adecuada medida de la remuneración de los trabajadores.

El capítulo V muestra los primeros resultados acerca de la desigualdad salarial y la discriminación a nivel nacional, así como las contribuciones que las diferentes categorías de las características consideradas aportan a la brecha salarial.

---

El capítulo VI ofrece los resultados y análisis obtenidos acerca, tanto de la desigualdad salarial existente en las características personales del trabajador, como las contribuciones que el resto de características aportan en las diferentes categorías definidas en esas variables del ámbito personal del trabajador.

En el capítulo VII se ofrecen los resultados sobre las características laborales del trabajador, mientras que en el capítulo VIII los resultados obtenidos lo son para aquellas características de empresa, ajenas al trabajador, pero que influyen también en su remuneración.

El capítulo IX muestra las conclusiones más relevantes de la investigación en su relación con los objetivos inicialmente planteados. En el capítulo X se refleja la bibliografía empleada para la elaboración de esta tesis.

### **3. AGRADECIMIENTOS**

He recorrido un largo camino académico hasta llegar a ver mi tesis doctoral terminada, después de varios y fallidos proyectos que, desgraciadamente, no llegaron a concretarse. En ese difícil viaje siempre he encontrado personas que han estado a mi lado, apoyándome generosamente, dándome su cariño y recordándome, sobre todo en los momentos de debilidad, que podría con ello y que era cuestión de tiempo y, por supuesto, de trabajo. Con estas breves líneas quiero expresarles mi más sincero agradecimiento.

En primer lugar mi gratitud a Pilar Grau, mi amiga y directora (primero amiga, sí) por haberme “acogido” y llevado a buen puerto con sus comentarios, directrices y sugerencias. Su apoyo en esta travesía ha sido fundamental para conseguir llevar a término esta tesis.

Por supuesto no me puedo olvidar de mis compañeros y compañeras del Departamento de Economía Aplicada I. Rosa, Belén, Luismi, Jorge, Javier, Tomás, Sonia, Manuel, Elena... Todos habéis estado siendo ahí, preocupados por la marcha de la tesis, dándome siempre vuestro generoso apoyo y

ofreciendo vuestra ayuda en lo que fuera necesario. Sinceramente, gracias. También he encontrado apoyo en otros departamentos. Gracias sinceras también a Miguel Ángel por su colaboración y apoyo en cuestiones que yo desconocía.

Por supuesto, también quiero agradecer a mis padres y a mis hermanas la confianza que siempre han tenido en mí. Incluso, cuando alguno de los intentos no fructificaba y debía desecharlo y empezar de nuevo, siempre han estado cerca de mí para darme su calor, su cariño y su apoyo. Estoy seguro que, aunque un poco más tarde de lo esperado, se sentirán muy orgullosos.

Mis amigos de siempre Luis, Mónica, Juan Pablo y Manolo, aunque a veces bromeaban con eso de “pero cuando la vas a terminar”, sé que estarán tan contentos como yo por haber conseguido finalizar esta investigación.

Estoy seguro que aún quedan muchas personas por mencionar, de mi familia, de colegas, de compañeros y compañeras, de amigos y amigas. A todos y todas, gracias.

Para finalizar, debo dar las gracias de manera muy especial a mi mujer, Nuria. Aquellos que la conocéis sabéis de su generosidad y preocupación hacia los demás. Pues en este caso, esas virtudes las ha derrochado en cantidades ingentes hacia mí y esta “causa”, dándome su apoyo y aliento para continuar todos los días con este proyecto, animándome en todo momento y, algo que me ha ayudado de manera muy especial, teniendo siempre confianza en mí. Pero lo más importante es que, en muchos momentos en que yo no podía estar ahí, ella se ha encargado de Mario y Claudia, regalándome su tiempo para que yo dispusiera de él. A partir de ahora os debo devolver todo este tiempo que no os he podido dedicar a los tres y, por supuesto, con intereses. Prometido.

*“- ...where I come from, we have universities, seats of great learning, where men go to become great thinkers. And when they come out, they think deep thoughts and with no more brains that you have. But they have one thing you haven't got: a diploma. Therefore, by virtue of the authority vested in me by the Universitatus Committeeatum E Plurbis Unum I hereby confer upon you the honorary degree of Th. D.*

*- Th. D.?*

*- That's Doctor of Thinkology*

*- The-sum-of-the-square-roots-of-any-two-sides-of-an-isosceles-triangle-is-equal-to-the-square-root-of-the-remaining-side*

*Oh, joy! Rapture!*

*I've got a brain!”*

*The Wizard of Oz, 1939*









---

## CAPÍTULO II

### MARCO TEÓRICO Y ESTADO DE LA CUESTIÓN

#### 1. INTRODUCCIÓN

Como ya se expuso en el primero de los capítulos de la tesis, es un hecho que la desigualdad entre hombres y mujeres en el ámbito laboral existe y se produce a diferentes niveles. Es por ello que en este capítulo se presentan, en primer lugar, las diferentes teorías propuestas en la literatura que aportan explicaciones diversas sobre la existencia de dichas desigualdades de género en el mercado laboral. Como se verá en el segundo de los apartados del presente capítulo, existen dos grandes ramas que contribuyen a explicar el porqué de la existencia de desigualdades de género en el mercado laboral: aquellas teorías que fundamentan sus aportaciones en las actuaciones que realizan los agentes de dicho mercado desde el lado de la demanda (fundamentalmente el empresario), y aquellas centradas en las decisiones de los agentes por el lado de la oferta (los/as trabajadores/as).

Una vez presentadas esas aportaciones teóricas, en el tercer apartado se exponen las propuestas, fundamentalmente empíricas, que han ido desarrollándose en la literatura a lo largo de los años que muestran en sus conclusiones el trato desigual en términos salariales que han venido padeciendo las trabajadoras, tanto en España como en el resto de países. Lógicamente, existe una importante heterogeneidad en los trabajos publicados, tanto en las metodologías, como en las fuentes de datos utilizadas, así como en los objetivos perseguidos. Es por ello que, con el fin de realizar una adecuada presentación de dichos trabajos, se ha realizado una primera división de ese tercer apartado entre estudios realizados centrados en el ámbito nacional y análisis llevados a cabo en el marco internacional.

## **2. TEORÍAS SOBRE LA EXISTENCIA DE DESIGUALDES DE GÉNERO EN EL MERCADO LABORAL**

### **2.1. Introducción**

Se presentan en esta primera parte del capítulo las teorías desarrolladas en la literatura que fundamentan la posible existencia de diferencias entre diferentes colectivos que aportan su fuerza de trabajo en el mercado laboral. En nuestro caso nos centraremos en los colectivos de trabajadores y trabajadoras, es decir, analizaremos las diferencias de género en el mercado laboral. Como se verá, las explicaciones tradicionalmente ofrecidas a esas diferencias pueden venir por las actuaciones que los diferentes agentes de dicho mercado realizan tanto por el lado de la demanda como por el lado de la oferta.

Si las diferencias de género se derivan del lado de la demanda, veremos que, en este contexto, son fundamentalmente los empresarios los que muestran un trato diferenciador hacia uno o varios de los colectivos que realizan su labor dentro de su empresa. Hablaremos por tanto, en este caso, de la existencia de conductas discriminatorias hacia las trabajadoras, que darán como resultados que mujeres, igual de productivas que los hombres, puedan llegar a obtener un menor salario, y además se enfrenten a condiciones laborales más precarias que las de sus compañeros masculinos. No obstante, además de la existencia de discriminación, como veremos, se han desarrollado otras explicaciones alternativas a las diferencias de género en el mercado laboral por el lado de la demanda.

Por otro lado, también se han desarrollado en la literatura teorías que justifican las diferencias de género desde el lado de la oferta, y será en este caso cuando analizaremos que son los propios trabajadores, y la forma en la que éstos se enfrentan al mercado laboral con diferentes preferencias y con diferentes cualificaciones, los factores que influirán en las diferencias de género observadas. En particular, veremos que esas preferencias y esas

---

cualificaciones de hombres y mujeres en relación con el trabajo estarán altamente influenciadas por el entorno cultural, social y económico.

Es necesario señalar que estas dos diferentes perspectivas no tienen por que entenderse como mutuamente excluyentes entre sí. Como indican Blau, Ferber y Winkler (2010), existen en el mercado efectos de retroalimentación entre ellos que preservan las diferencias de género en dicho mercado.

## **2.2. Teorías por el lado de la demanda**

Las explicaciones que se han ofrecido en la literatura acerca de las diferencias salariales por género desde el lado de la demanda del mercado de trabajo se centran fundamentalmente en las actuaciones discriminatorias que llevan a cabo los individuos (fundamentalmente empresarios, aunque no solamente), y en analizar los aspectos de la estructura del mercado laboral que hacen que esa discriminación se prolongue en el tiempo.

### 2.2.1. “Gustos” por la discriminación.

Esta teoría neoclásica es debida a Gary Becker, y fue desarrollada en su trabajo seminal *The Economics of Discrimination* (1957), y que posteriormente fue complementada con nuevas aportaciones realizadas por Kenneth Arrow (1973).

Becker definió la discriminación como un prejuicio personal hacia algún determinado colectivo (de otro sexo o raza). En concreto, un individuo discrimina a otro porque no le gusta asociarse con él o con el colectivo que representa. Lógicamente, en este contexto, el prejuicio puede venir fundamentalmente desde el empresario, pero también se puede dar entre compañeros o incluso, como se verá, desde los propios clientes.

Desde esta perspectiva de los “gustos” por la discriminación contra las mujeres trabajadoras, éstas no son consideradas por parte del empresario (compañero y/o cliente) como menos productivas, o incluso menos cualificadas. Simplemente a esos individuos no les gusta tener contacto e interactuar con las trabajadoras en los diferentes ámbitos de la empresa. De hecho, la hipótesis básica en el modelo de Becker es que el mercado de trabajo es perfectamente competitivo, y que las mujeres presentan las mismas capacidades productivas que los hombres (experiencia, cualificación, actitud en el trabajo, etc.).

La consecuencia básica que se deriva del hecho de que los empresarios (compañeros y/o clientes) presentan unas funciones de utilidad (preferencias) tales que no les agrada relacionarse con las trabajadoras, es que el salario de éstas será inferior al de sus compañeros trabajadores, aún como se indicó con anterioridad, cuando ambos (hombres y mujeres) puedan ser potencialmente igual de productivos.

Para analizar adecuadamente esta última cuestión vamos a comenzar el análisis atendiendo al comportamiento del empresario (empleador). Éste, al preferir contratar hombres en lugar de mujeres igualmente productivas, actúa realmente como si el hecho de contratar a una mujer le supusiera un coste no monetario denotado por  $d$  y que Becker denominó “coeficiente de discriminación”. Dado el comportamiento mencionado del empresario, éste estaría entonces actuando como si las trabajadoras fueran menos productivas que los trabajadores. Desde este punto de vista, ese coeficiente  $d$  puede ser interpretado, por tanto, como una devaluación de la productividad de las mujeres que llevan a cabo los empresarios, devaluación que es puramente subjetiva debido a la existencia de esos “gustos” por la discriminación.

Para mostrar adecuadamente la situación descrita y analizar los efectos que tendrá sobre los salarios, consideremos una empresa competitiva que posee un conjunto de trabajadores y trabajadoras igualmente productivos. Podemos denotar por  $VPM_g$  el valor de la productividad marginal del conjunto de

trabajadores, mientras que  $d_m$  es la cuantía en que esa productividad es devaluada subjetivamente por parte del empresario discriminador para el caso de las trabajadoras. Si denotamos también por  $w_h$  y  $w_m$  los salarios de hombres y mujeres, respectivamente, entonces, para el caso de los trabajadores se alcanza el equilibrio en el mercado cuando:

$$VPM_g = w_h$$

Es decir, el coste de contratar a un trabajador adicional (hombre) sería su salario  $w_h$ . Sin embargo, el coste para contratar a una mujer, cuya productividad está siendo subjetivamente devaluada por el empresario, será su respectivo salario más ese coeficiente  $d_m$  que denota tal devaluación, es decir:

$$VPM_g - d_m = w_m \Rightarrow VPM_g = w_m + d_m$$

Dado que los supuestos del modelo nos indican que ambos sexos son igualmente productivos podemos igualar ambas ecuaciones y se obtiene:

$$w_h = w_m + d_m$$

O, lo que es lo mismo:

$$w_m = w_h - d_m$$

Es decir, el salario de las mujeres será menor que el de los hombres justamente en la cuantía dada por el mencionado coeficiente. Por tanto, si la productividad de las mujeres es devaluada por parte de los empresarios, las trabajadoras tendrán que ofrecer su trabajo por un salario inferior al de los hombres para competir por los mismos trabajos.

Becker también mostró que esa brecha salarial será tanto mayor cuanto más generalizados se encuentren esos patrones discriminadores entre los empleadores y/o cuando el número de mujeres que busquen trabajo sea relativamente alto. Además, estos dos factores, cuanto más importantes sean, más contribuirán a perpetuar esa diferencia salarial en el tiempo.

Un resultado importante asociado a este modelo es que el comportamiento discriminador de un empresario no le sale gratis. En concreto, esa discriminación va a suponerle un coste debido a que está dispuesto a renunciar a contratar a mujeres con un salario menor ( $w_m = w_h - d_m$ ), mientras que contratará a hombres con un salario mayor ( $w_h$ ). Por tanto, los empresarios discriminadores obtienen un beneficio inferior como consecuencia de sus prejuicios, dado que, estos empleadores no actúan maximizando dichos beneficios sino que lo que maximizan en su función de utilidad.

Debido a ello, las empresas menos discriminadoras, que presentan unos menores costes de producción y por tanto una mayor ventaja competitiva frente a las más discriminadoras, deberían ir creciendo paulatinamente y acabarían echando del mercado a las empresas más discriminadoras en el largo plazo. En definitiva, la competencia debería expulsar a las empresas discriminadoras del mercado, y con ello, la brecha salarial se debería ir reduciendo hasta su completa eliminación.

Sin embargo, la discriminación en el mercado laboral y la consiguiente brecha salarial se mantienen en el mercado, como así lo corroboran un gran número de estudios realizados. Entonces cabe hacerse la siguiente pregunta, ¿por qué la discriminación, que deriva en un comportamiento que se aleja de la maximización de beneficios, puede resistir la presión de la economía competitiva? La respuesta descansa en que, en la economía en general, y en el mercado laboral en particular, no se da una auténtica competencia perfecta. Becker afirmó, y posteriores investigaciones así lo apoyan, que existirá menos discriminación en aquellos sectores que sean más competitivos y viceversa. En efecto, en sectores más regulados (como la banca, Ashenfelter y Hannan, (1986)), cuando hay empresas con cierto poder de mercado, cuando existen sindicatos o bien cuando existe información imperfecta por parte de los trabajadores, se ha venido detectando mayor nivel de discriminación por parte de los empresarios.



---

El siguiente colectivo que discrimina a las trabajadoras lo tenemos en los propios compañeros que trabajan con ellas, tendríamos por tanto la discriminación por parte del empleado. Los prejuicios personales de los propios compañeros hacia las mujeres, que pueden concretarse en resistirse a obedecer a esas mujeres con un estatus laboral superior al del trabajador, colaborar en determinadas tareas con ellas, o bien trabajar en actividades donde las mujeres no están aisladas en labores de menor nivel, generarán un comportamiento discriminador que se puede analizar de una manera similar al visto en el caso del empresario. En concreto, esos empleados discriminadores, actuarán como si tuvieran un coste no dinerario por trabajar al lado de mujeres, coste que se considera su correspondiente coeficiente de discriminación ( $d_e$ ). Este coeficiente puede considerarse la prima con la que habría de compensarle por trabajar junto a mujeres. Es decir, si no hubiera mujeres con las que compartir su puesto de trabajo su salario sería simplemente  $w_h$ , mientras que si hay mujeres en su entorno laboral habría que pagarle entonces  $w_h + d_e$ .

Entonces, dada esta situación, surge una clara cuestión, ¿por qué un empresario maximizador de beneficios (no discriminador) habría de contratar a un trabajador más caro cuando podría contratar a mujeres, igual de productivas, a un salario menor? La respuesta radica en que los hombres son una parte fundamental de la fuerza de trabajo, y por tanto, no cabe la posibilidad de dejar de contar con ellos. De hecho, la situación histórica más factible dentro de una determinada empresa es que su fuerza laboral haya estado, original y fundamentalmente, formada por hombres, y hayan sido las mujeres las que se han incorporado con posterioridad a ese colectivo. Si además la empresa ha incurrido en una serie de costes con esos trabajadores derivados de, por ejemplo, su contratación o su formación dentro de la empresa, no es extraño encontrar plantillas en las que convivan trabajadores y trabajadoras, aún cuando existan esos prejuicios de los primeros hacia las segundas.

De hecho, Becker afirma que, si los gustos por la discriminación por parte de los empleados son bastante generalizados y además el número de

mujeres que buscan trabajo es alto, éstas tendrán que acabar trabajando con compañeros discriminadores. Y el empresario debería de “compensarles” por ello ofreciéndoles un mayor salario, e incluso se podría dar el caso de que se viera reducido el salario de las mujeres para compensar esa prima pagada a los trabajadores.

Algunas teorías posteriores, como la desarrollada por Bergman y Darity (1981), han mostrado que el compromiso y la productividad de los empleados discriminadores se pueden ver reducidas si se les obliga a trabajar con mujeres. Esta posibilidad tiene un primer efecto en el empresario, que sería reacio a contratar a mujeres. Pero, si ya existen mujeres dentro de la empresa, ese empresario podría incluso reducir su salario con el fin de compensar la pérdida de productividad experimentada por los trabajadores masculinos.

Por su parte, Akerlof y Kranton (2000) desarrollaron la teoría basada en el “modelo de la identidad”. Bajo este modelo, los hombres se oponen a la entrada de mujeres en ocupaciones tradicionalmente masculinas porque ellos perderían su identidad masculina. Goldin (2002) expuso su “teoría de la contaminación” (pollution theory of discrimination), donde defiende que la entrada de mujeres en ocupaciones tradicionalmente masculinas es percibida por los hombres como una disminución del prestigio de esas ocupaciones, basada en percepciones sociales que consideran a la mujer, en media, menos productiva.

En definitiva, la situación más probable es que las empresas traten de acomodar de alguna forma los prejuicios existentes entre sus empleados ya que, la discriminación hacia las mujeres es costosa para las empresas, pero también lo es desprenderse de ella.

Por último, si nos centramos ahora en el comportamiento discriminatorio por parte del cliente tenemos que éstos actuarán, al igual que ocurriría con el empleador y el empleado, como si tuvieran un coste asociado a adquirir un bien o un servicio a una mujer. Este coste determinaría su correspondiente

---

coeficiente de discriminación denotado por  $d_c$ . Por tanto, estos clientes actuarán como si el precio del producto no fuera  $p$  sino  $p+d_c$  si lo vende una mujer, y simplemente considerará que el precio del producto o servicio será  $p$  si lo vende un hombre. Dado que el precio del bien es mayor (subjetivamente) cuando lo vende una mujer que cuando lo hace un hombre, éstas, o bien venderán menor cantidad de producto, o bien, si desean vender la misma cantidad que los hombres, deberían reducir su precio de venta hasta  $p-d_c$ . Por ello, aún siendo las mujeres potencialmente igual de productivas que los hombres, entendiendo esta productividad en términos de renta obtenida por la venta realizada, lo serán realmente menos que ellos. Es por ello que las trabajadoras serán empleadas menos atractivas para el empleador y percibirán menores salarios.

Unido a lo expuesto anteriormente, puede ocurrir que la discriminación del cliente exista con mayor intensidad en algunas áreas o sectores productivos que en otros. Por ejemplo, puede ocurrir que los clientes prefieran tener contacto con trabajadores en aquellas tareas que requieran una mayor cualificación y/o responsabilidad, mientras que no les importa ser atendidos por mujeres pero en actividades que no comportan esa responsabilidad. Si esto es así, este comportamiento también generará segregación ocupacional en contra de las trabajadoras. Es decir, este patrón empujará a las mujeres a ocupaciones de menor responsabilidad, y por tanto, les reportará menores salarios. Además, si alguna mujer ejerce su labor en sectores donde el cliente preferiría ser atendido por hombres, la mujer deberá cobrar un menor sueldo, o bien deberá tener una mayor cualificación que sus compañeros para realizar el mismo trabajo. La razón a esta situación es la misma que la anteriormente expuesta: dado que los clientes prefieren ser atendidos por hombres, la mujer representa un menor valor para la empresa que los hombres, aún presentando ambos la misma cualificación.

### 2.2.2. Discriminación estadística

La presentación de esta nueva teoría sobre la discriminación es debida a Phelps (1972). En este nuevo contexto, el empresario que discrimina a la mujer ya no lo hace por la existencia de un prejuicio personal. Como veremos, el empresario utilizará el género de un trabajador como un indicador para obtener una determinada información que le resulta difícil de conseguir.

La razón que subyace a la existencia de la discriminación descansa en un aspecto básico de esta teoría: los empleadores deben tomar sus decisiones de contratación bajo condiciones de información imperfecta, y por tanto, ese proceso de contratación está sometido a una gran incertidumbre por parte del empresario. Como el empresario no está seguro de la “calidad” que presentará en el futuro el trabajador o trabajadora que contrate, considerará cualquier información accesible que esté correlacionada con la productividad o la estabilidad en el trabajo de los potenciales trabajadores. Y aquí es donde aparece la existencia de discriminación estadística. Si el empresario tiene la creencia de que las mujeres, en términos medios, son menos productivas o estables que los hombres, tenderá a contratar menos mujeres que hombres. Es decir, que las decisiones de contratación estarán basadas, bajo esta perspectiva, en estereotipos sobre la mujer y en evaluaciones sesgadas en contra de ella. Por tanto, la contratación de una determinada mujer se realizará en función de la percepción que tenga el empresario sobre las mujeres en términos medios (como grupo), y si esa percepción es negativa (abandono rápido de la empresa, decisión de no promocionar al tener niños, días de baja por cuidar a mayores, etc.), esa mujer individual se verá discriminada frente a un hombre que, potencialmente, tenga las mismas capacidades que ella.

Este comportamiento discriminador por parte del empresario puede producir tanto brechas en los salarios por género como sesgos en la contratación y/o también en la promoción de las mujeres a categorías superiores.

---

Además, dado que el comportamiento por parte del empresario bajo esta teoría es más consistente con la maximización de beneficios que la propuesta de Becker, esta discriminación podría perpetuarse en el tiempo, o incluso, magnificarse dada la existencia de efectos de retroalimentación. En efecto, Arrow (1973) indicó que la existencia de dichos efectos podría llegar a aumentar la existencia de discriminación. Esto es debido a las mencionadas creencias del empresario acerca de la mujer trabajadora. Si, por ejemplo, él piensa que las mujeres presentan poca estabilidad en el trabajo, entonces esto llevará al empresario a proporcionar a las mujeres menores niveles de formación dentro de la empresa y a asignarles aquellos puestos de trabajo donde el coste de rotación sea mínimo. Esto, a su vez, hará que la mujer tenga pocos incentivos a permanecer mucho tiempo en la empresa, y por tanto, acabará exhibiendo exactamente los comportamientos inestables que vaticinaba el empresario. Con ello, las percepciones del empresario se acaban confirmando y no habría razones para cambiar esos estereotipos fijados, y con ellos, su comportamiento discriminatorio.

### 2.2.3. El modelo de “overcrowding”

Este modelo analiza las diferencias salariales existentes entre hombres y mujeres a partir de la segregación ocupacional sugerida por Bergmann (1974). Esta segregación se concreta en la existencia de dos bloques de ocupaciones diferenciadas, donde en uno de ellos se concentran las ocupaciones típicamente femeninas y en el otro las tradicionalmente masculinas. Así pues, bajo esta teoría, se puede hablar de dos fuerzas laborales separadas, una masculina y otra femenina, que apenas interaccionan entre ellas y que no compiten en la realización de los correspondientes trabajos.

El comportamiento ocupacional de hombres y mujeres que predice esta teoría es el siguiente. En el bloque de ocupaciones típicamente masculinas, que originariamente se encuentra en equilibrio, se produce una salida de

trabajadoras hacia el otro bloque, bien porque existe discriminación hacia ellas en esas ocupaciones, o bien, simplemente, porque las mujeres eligen concentrarse en esas otras ocupaciones típicamente femeninas. Esta “salida” de mujeres del sector masculino al sector femenino conlleva dos efectos conjuntos. Por un lado en el sector masculino se reduce la oferta de trabajo lo que provoca un aumento del salario existente en este bloque. Al mismo tiempo, en el sector femenino se incrementa la oferta de trabajadoras femeninas y esa concentración en su sector (crowding) hace aumentar la oferta de trabajo lo que genera una disminución en el salario de dicho sector.

Debido a la existencia de discriminación en el mercado laboral (o algún otro tipo de barreras) se elimina la posibilidad de movilidad entre esos sectores considerados, movilidad que conduciría a igualar de nuevo los salarios en ambos bloques. Por ello, el modelo muestra como ese efecto “concentración” en el sector femenino genera un diferencial salarial entre ambos sectores, y por tanto, también entre trabajadores que son potencialmente productivos, que se puede perpetuar en el tiempo.

Una cuestión que el modelo deja en el aire está relacionada con las razones que pueden tener las trabajadoras a la hora de mostrar una clara preferencia por las ocupaciones más tradicionalmente femeninas. Es posible que bajo esas decisiones se encuentren razones, por un lado, de índole social o de responsabilidad en el hogar. Por ejemplo, las mujeres podrían estar dispuestas a tener unos menores salarios y unas vidas laborales con menor proyección a cambio de condiciones de trabajo más favorables. Por otro lado, la concentración de mujeres en ciertas ocupaciones puede ser debida, simplemente, a la existencia de discriminación hacia ellas por parte de empresarios, clientes o incluso, compañeros de trabajo.

#### 2.2.4. Modelos institucionales

Estos modelos, al igual que ocurre con la teoría del “overcrowding”, se centran en la idea básica de que la brecha salarial está íntimamente relacionada con la segregación en el empleo.

En concreto, los institucionalistas consideran que los puestos de trabajo se pueden clasificar en dos tipos de sectores que no compiten entre ellos, el primario y el secundario (mercado de trabajo dual). En el sector primario se encuentran los trabajos más atractivos caracterizados por altos salarios, cobertura de seguridad social, con alta responsabilidad y con posibilidades de promoción en la empresa. Por el contrario, el sector secundario se caracteriza por trabajos con bajos salarios, altas tasas de rotación y sin grandes posibilidades de ascender en la empresa. Una vez que el trabajador es relegado al este sector secundario es etiquetado como “inestable” y como “poco deseable” para llevar a cabo trabajos más cualificados, y ello hace que tenga pocas posibilidades de conseguir finalmente un trabajo en el sector primario.

Aplicando este modelo a la existencia de discriminación por género se espera que, más probablemente, los hombres se encuentren ubicados en el sector primario, mientras que las mujeres serían mayoría en el secundario. Esta segmentación de hombres y mujeres en esos dos sectores generará diferencias tanto en salarios como en productividades. Y es necesario tener en cuenta que los efectos de retroalimentación en estas situaciones magnificarán cualquier diferencia en productividad y salarios inicial. En efecto, las mujeres son discriminadas porque tienden (como colectivo) a tener un historial laboral más inestable, pero esta trayectoria es, al mismo tiempo, la resultante de no poder o resultarles muy dificultoso, acceder al sector primario

Además, estos modelos postulan la existencia de rigideces en el mercado laboral, rigideces que pueden ser introducidas tanto por los acuerdos institucionales que se dan dentro de las empresas, como por barreras a la competencia derivadas del poder de monopolio de la empresa en los mercados,

o también por el poder de los sindicatos. En cualquier caso, esta falta de flexibilidad en el mercado laboral hará que los trabajadores que entren en el sector secundario encuentren muchas dificultades para poder alcanzar al sector primario. De hecho, en estos modelos institucionalistas, se consideran a ambos sectores dentro de la empresa como unidades de decisión independientes, con salarios y políticas de promoción propias.

Por último señalar que estas teorías consideran que la discriminación en contra de las mujeres no tiene porque ser una actitud consciente del empresario, a diferencia de lo que implican otras teorías. En efecto, una vez que tanto hombres como mujeres se incorporan a la empresa, y son canalizados a diferentes tipos de trabajo, el día a día de la empresa, asegura diferencias de género en productividad, salarios y posibilidades de ascensos.

#### 2.2.5. El modelo del monopsonio

La idea que subyace a esta teoría es que las empresas tienen cierto poder de mercado en el mercado laboral pero por el lado de la demanda. Es decir, las empresas demandan factor trabajo a un determinado salario, pero, hasta cierto punto, estas empresas no son precio-aceptantes del salario de equilibrio que existe en el mercado, sino que, por el contrario, tienen cierta capacidad para influir en el salario al que contratan a sus trabajadores (son precio-oferentes). Esta situación es especialmente válida cuando la empresa es una importante compradora de factor trabajo en relación al tamaño del mercado laboral.

La teoría económica sobre el monopolio nos dice que, en la medida en que el monopolista pueda segmentar su mercado, aumentará su beneficio si practica la discriminación de precios. Si esta idea es trasladada al lado de la demanda de trabajo por parte del monopolista, entonces el monopsonio encontrará ventajoso llevar a cabo la discriminación salarial entre hombres y mujeres (o cualesquiera otros grupos de trabajadores que se considere). En



---

concreto, y siguiendo la teoría económica subyacente a un mercado monopolístico, la empresa monopsonista tratará de pagar un salario menor a aquel grupo de trabajadores que tenga la curva de oferta (de trabajo) menos elástica. Por ello, para que exista discriminación salarial por género a partir de esta teoría, es necesario que las mujeres presenten una oferta laboral más inelástica que la de los hombres. Y, en efecto, este puede ser el caso si atendemos a las siguientes razones:

- La movilidad laboral de las trabajadoras puede ser menor que la que tienen los trabajadores, entendiendo esa movilidad tanto ocupacional como geográfica. Esa escasa movilidad puede ser debida, por ejemplo, a la existencia de segregación ocupacional (o sectorial) que implica la concentración de las trabajadoras en unas determinadas ocupaciones o sectores típicamente femeninas, y por tanto, con escasas posibilidades de trasladarse a una ocupación o sector que sea tradicionalmente masculino.
- Las trabajadoras pueden sufrir unos costes de búsqueda de empleo mayores que los que tienen los trabajadores, y ello contribuye a que su movilidad sea menor. En efecto, supóngase que existe discriminación en el mercado laboral hacia las mujeres ya sea por parte del empleador, del cliente o incluso de los propios compañeros. Sin embargo, no existe ningún tipo de discriminación en contra de los hombres. Si esta es la situación, cuando una mujer se encuentre inmersa en la búsqueda de un empleo, no puede saber a priori qué empresario (o cliente o compañero) las rechazará debido a sus prejuicios. Por ello, deberá llevar a cabo una búsqueda de empleo con mayor esfuerzo y durante más tiempo para, finalmente, tener el mismo número de propuestas que tendrían los hombres. Esa búsqueda lógicamente implica unos determinados costes de búsqueda (coste de oportunidad de buscar trabajo, gastos de transporte, etc.), y por tanto, las mujeres los sufrirán en mayor medida que los hombres. De ahí que las trabajadoras sean más reacias a cambiar de trabajo, y con ello, menos móviles, laboralmente hablando, que sus compañeros.

- El nivel de sindicalización de los trabajadores puede ser mayor que el de las trabajadoras. Cuando en el convenio de una empresa o sector se establece un salario uniforme para todos los trabajadores de una determinada categoría, esto hace que la oferta de trabajo sea totalmente elástica para ese salario pactado. Esto implicaría que la existencia de sindicatos reduciría el poder monopsonista de la empresa. En cualquier caso, en las empresas donde los hombres estén más sindicalizados que las mujeres, generará una oferta de trabajo para las mujeres menos elástica que la de los hombres, lo que conllevará una diferencia salarial desfavorable hacia las primeras.

### **2.3. Teorías por el lado de la oferta**

Las explicaciones ofrecidas en la literatura por el lado de la oferta del mercado laboral se centran fundamentalmente en las características y decisiones de los trabajadores individuales, y en este contexto, las diferencias salariales de género van a ser debidas a las diferencias existentes en las cualificaciones, intenciones y actitudes con las que los trabajadores y las trabajadoras acceden al mercado laboral.

#### **2.3.1. Teoría del capital humano**

Esta teoría, desarrollada fundamentalmente por Becker (1964, 1985) y por Mincer y Polachek (1974), se fundamenta en la idea de que, al igual que las empresas toman decisiones de inversión en capital físico para aumentar su productividad e incrementar su output en el futuro, los individuos realizan análogas inversiones pero en capital humano, Con ello el individuo intenta incrementar su productividad y sus ganancias futuras.

Esas inversiones en capital humano se concretan, fundamentalmente, en inversiones en educación por un lado y en formación en el lugar de trabajo por otro.

### *2.3.1.A. Educación.*

Un individuo (trabajador) decide cuánto invertir en su educación a partir de un análisis coste-beneficio. Los costes derivados de la inversión se pueden descomponer en directos e indirectos. Los costes directos son los asociados a la propia formación y serían tales como el coste de la matrícula, tasas, libros, etc. Por su lado, los costes indirectos reflejarían el coste de oportunidad de recibir dicha formación, es decir, sería el salario que se deja de percibir mientras se está realizando los correspondientes estudios.

Los ingresos provienen en forma de ganancias futuras a partir de un salario creciente con su nivel educativo. Un individuo, finalmente, decidirá invertir en educación si el valor presente de los beneficios esperados supera el valor presente de los costes. Dado que un factor fundamental en esta teoría es el salario que se percibirá en el futuro, el análisis coste-beneficio al que se ha hecho referencia, está claramente influido por la perspectiva de vida laboral que tendrá un individuo. Es decir, aquellos individuos que esperen permanecer muchos años en el mercado laboral son los que tendrán la rentabilidad esperada más alta, y serán por tanto, los que realicen mayores inversiones en educación.

Ahora bien, según los teóricos de este enfoque, debido a la existencia de tradicionales roles dentro de la familia, las mujeres tendrán (en promedio) unas vidas laborales más cortas y con más interrupciones que los hombres. Esto es debido a razones ligadas, por ejemplo, al cuidado de los hijos o a la existencia de estereotipos que vinculan a la mujer con el trabajo doméstico. Debido a ello, acabarán siendo menos productivas que los hombres y, por tanto, con menores salarios que éstos. Además, si las mujeres anticipan que sus carreras laborales serán más cortas y con más interrupciones, se producirá un efecto de retroalimentación ya que, ellas mismas, en vista de esas expectativas, decidirán no invertir en su educación (que les conlleva un coste) sabiendo que,

probablemente, no habrá posibilidad de compensarlo con unos ingresos futuros.

Este modelo, basándose una vez más en la existencia de esas interrupciones en la vida laboral de las mujeres, también ofrece una explicación a la existencia de segregación ocupacional en el mercado laboral. En algunos campos, como la ciencia o la ingeniería, el cambio tecnológico es muy rápido. Por ello, cuando una mujer regresa al mercado laboral después de un paréntesis en su carrera laboral, tiene que enfrentarse, no solo a la depreciación que han sufrido sus habilidades durante el período que ha estado alejada del mercado, sino también a esa mejora tecnológica que se ha producido. Por tanto, a las mujeres les resultará más rentable reincorporarse en aquellos sectores donde ese cambio tecnológico no haya sido tan rápido, y por tanto, donde el coste de esa interrupción sea menor.

Existen, siempre según esta teoría, otra serie de factores distintos a la expectativa de vida laboral, que influyen en la existencia de diferencias de género en cuanto a la inversión en educación se refiere:

- La abierta discriminación que, históricamente, ha existido en algunas instituciones educativas. Afortunadamente, ha ido desapareciendo paulatinamente con el transcurso de los años.
- Si existe un entorno social (familia, amigos, etc.) con actitudes negativas sobre el acceso de las mujeres a la educación en general, y a la educación superior en particular, es muy probable que afecte negativamente a la actitud y al comportamiento de las mujeres respecto a esa cuestión, y finalmente se decida no invertir en educación.
- Existencia de estereotipos hacia las mujeres. Tradicionalmente, las mujeres han sido socializadas para remarcar “rasgos femeninos adecuados” como son, ser subordinada, dedicarse a tener hijos, etc. De igual manera los hombres también han sido estereotipados con “rasgos típicamente masculinos” como son la competitividad, autoritarismo, etc. Habiendo internalizado esa idea de

---

lo que es “adecuado y correcto” en una mujer, éstas pueden entonces evitar los campos tradicionalmente masculinos porque perciben un coste no dinerario de actuar de una “manera no femenina” o porque se sienten como poco dotadas para actuar como un hombre.

- Existencia de valoraciones sesgadas. Existen diferencias de percepción cuando un evaluador de un determinado trabajo o solicitud sabe de antemano que ha sido realizado o que proviene de un hombre o de una mujer.
- Las denominadas barreras sutiles. Si, históricamente, en un sector ha existido una importante discriminación contra las mujeres, es posible que en dicho sector no existan modelos femeninos (más veteranas) que sirvan de referencia y de apoyo a nuevas aspirantes a entrar en él. Otra barrera surge en las relaciones que se dan entre mentor y protegido. El mentor ayuda a su pupilo a introducirlo en ciertos campos laborales pero, si el mentor masculino no se identifica con mujeres estudiantes, éstas tendrán que enfrentarse a esta desventaja.

### *2.3.1.B. Formación en el trabajo.*

Los individuos pueden incrementar su productividad, no solo invirtiendo más en educación, sino también mejorando sus capacidades laborales dentro del trabajo a través de programas de formación que se imparten dentro de la empresa.

Dado que esta teoría postula la expectativa de que las mujeres estarán menos años en el mercado laboral que los hombres, esto les llevará a que su inversión en este tipo de aprendizaje sea menor, lo que les conllevará de nuevo una menor productividad que los trabajadores. Además, si existe discriminación por parte del empleador, es posible que incluso no se le permita acceder a este tipo de formación.

La decisión de invertir en formación dentro de la empresa descansa en un comportamiento similar al analizado para el caso de inversión en educación. Es decir, el individuo, en vista de la expectativa de vida laboral que tiene, realiza un análisis sobre los costes e ingresos derivado de tal inversión. Si los segundos superan a los primeros, el individuo decidirá llevar a cabo esa inversión en formación.

En el caso de las mujeres, dada la expectativa de interrupción de vida laboral que defiende esta teoría, los perfiles de ingresos esperados serán menores que los de los hombres, y dados los costes existentes, será menos probable que lleven a cabo dicha inversión, y por tanto, en el futuro serán menos productivas y con menores salarios. Además, si al estar fuera del mercado laboral, las mujeres sufren una depreciación en sus capacidades laborales, las trabajadoras que anticipen esas interrupciones tenderán a buscar ocupaciones con menores depreciaciones relativas, lo que explicaría la mayor concentración de mujeres en determinadas ocupaciones.

### 2.3.2. Economía de la familia

Esta teoría se desarrolló a partir de los años 60 gracias a las publicaciones realizadas por Becker (1965 y 1991) y Mincer (1962). Con estos trabajos se empieza a considerar a la familia como una unidad económica relevante, que toma decisiones con el objetivo último de maximizar su bienestar. Es obvio que la cuestión económica no es la única razón para el desarrollo de las familias pero esos factores económicos van a ser relevantes y aportarán información acerca de la división laboral existente dentro de la familia.

Estos modelos están basados en el siguiente principio: la familia es una unidad cuyos miembros toman decisiones racionales con el objetivo de maximizar la utilidad o el bienestar de esa unidad. A partir de esa premisa

---

básica se han desarrollado modelos económicos que intentan dar explicación a la división del trabajo existente entre los miembros de una familia.

Para conseguir explicar satisfactoriamente dicha división del trabajo, el modelo más simple postula que, para que la familia consiga esa maximización de su bienestar, debe obtener una combinación de bienes y servicios que obtendrá a partir de la asignación de su tiempo entre dos opciones: por un lado, el tiempo libre de los miembros de la familia (lo que se ha venido denominando en los modelos como ocio), y por otro lado, trabajando en el mercado laboral para conseguir unas rentas que permitan la adquisición de esos bienes y servicios. Sin embargo, se observa en la realidad que, muchas de las actividades englobadas dentro de la categoría de “ocio” formarían parte de una forma de trabajo donde el individuo gasta parte de su tiempo en “adquirir” una serie de bienes y servicios, como pueden ser el cuidado de hijos, la limpieza del hogar, elaborar la comida, etc., que se podría denominar el “sector doméstico” o “sector de no mercado”.

Más generalmente, Becker (1965) desarrolló su modelo de “asignación del tiempo” donde la familia, como unidad de decisión, produce bienes y servicios a partir de la combinación de otros bienes y servicios que son adquiridos en el mercado con el tiempo del que disponen. En concreto, este tiempo disponible de los miembros de la familia se puede emplear de tres maneras distintas: (1) puede ser vendido en el mercado de trabajo con el objetivo de conseguir unas rentas salariales que le permitan obtener bienes y servicios en el correspondiente mercado; (2) puede ser utilizado directamente en la adquisición de bienes y servicios (sería el denominado “ocio” literal); y (3) puede ser utilizado en el sector doméstico anteriormente mencionado.

La cuestión fundamental radica en responder a la cuestión de cómo los individuos de una familia asignan su tiempo entre esas tres opciones con el fin de maximizar la utilidad de la familia en su conjunto. Y la respuesta que proporciona esta teoría es que la mejor opción para la familia es que unos miembros se especialicen en la producción de bienes y servicios en el sector

doméstico y otros en el sector de mercado. Posteriormente, estos miembros pueden intercambiar sus respectivos outputs con el fin de conseguir la maximización de la utilidad de la unidad familiar a partir del consumo de esas combinaciones intercambiadas de bienes y servicios. Pero, como postula el modelo de Becker, para que exista una ganancia derivada de esa especialización, es necesario que uno de los miembros tenga *ventaja comparativa* en el mercado doméstico y el otro miembro en el mercado de trabajo. Esto es, que cada miembro del hogar se especializará en aquel mercado en el que pueda realizar sus actividades productivas más eficientemente (el ratio del valor del tiempo empleado en el hogar sobre el valor del tiempo empleado en el trabajo debe ser mayor para uno de los individuos que para el otro).

Bajo este marco, es importante destacar dos factores que juegan un papel fundamental en la división laboral entre los miembros de la familia:

- Si uno de los miembros de la familia tiene un mayor salario relativo esto representa un incentivo para que este miembro se especialice (al menos parcialmente) en el sector de mercado. Por tanto, las diferencias salariales existentes en el mercado influyen de manera sustancial en esa división laboral dentro de la familia. Si, tradicionalmente, los hombres y las mujeres han crecido con diferentes expectativas y reciben por ello diferente educación y formación, es probable que el hombre presente unos salarios relativos mayores que las mujeres. A esto también se puede unir la existencia de discriminación en el mercado laboral que también conlleva una reducción de las rentas salariales de las mujeres. Por todo ello no es raro contemplar como, tradicionalmente, el hombre se ha venido especializando en el sector mercado y la mujer en el sector doméstico.
- Si uno de los miembros de la familia presenta una mayor aptitud para realizar actividades dentro del ámbito doméstico, esto implicará que dicho miembro se especialice en ese sector, incrementando con ello la frontera de posibilidades de consumo del hogar. Una vez más hay que destacar que,



---

históricamente, se ha considerado a la mujer mejor dotada para las tareas del hogar y de ahí la especialización femenina que se ha venido observando a lo largo del tiempo en este sector.

En definitiva, debido a la existencia de factores sociales y culturales se ha considerado tradicionalmente a la mujer como más apta para llevar a cabo actividades ligadas al ámbito del hogar. Y por otro lado, dado que existen importantes diferencias salariales medias a favor de los hombres, todo ello ha generado una realidad en la que con una alta probabilidad el cónyuge masculino es el que, normalmente, se especializa en el trabajo fuera del hogar y la mujer en las tareas domésticas.

Una primera crítica que presenta esta teoría es que, como indican Blau, Ferber y Wrinkler (2010), la especialización de los cónyuges en diferentes tareas y la división del trabajo dentro de la familia que conlleva dicha especialización no es una situación eficiente ya que no resulta tan ventajosa para la mujer como para el hombre y, por tanto, se puede concluir bajo este punto de vista que no se maximiza el bienestar de la familia en su conjunto.

Las razones básicas para esa “falta de eficiencia” en los resultados del modelo descansan fundamentalmente en dos cuestiones. Por un lado, en la agregación que se realiza de las utilidades individuales para generar una utilidad global de la familia. Si ambos cónyuges presentan unas funciones de utilidad similares entonces optarán por una misma asignación de su tiempo entre el consumo de bienes y la ganancia de rentas salariales. El problema surge cuando los gustos de la pareja son muy diferentes y surge entonces la cuestión de escoger entre esas diferentes utilidades y las consecuentes decisiones. Si en la familia se da más peso a las decisiones del marido (por ejemplo, por ser el que tradicionalmente “ha traído el salario a casa”) entonces la mujer saldrá claramente perjudicada en términos de su bienestar individual.

Por otro lado, este modelo considera la utilidad y desutilidad de los miembros de la familia en función solo de los bienes producidos en el mercado

(que generan un salario) y de los bienes consumidos. Ahora bien, es obvio que en la familia, y en particular en la mujer, existen otros aspectos que, potencialmente, también pueden generar utilidad, como pueden ser la autonomía económica o la libertad individual, cuestiones éstas que no son tenidas en cuenta en esta teoría.

Una segunda crítica hacia esta concepción proviene de la literatura marxista y feminista y, en concreto, de la división del trabajo dentro de la familia que propugnan estas corrientes de pensamiento. Aunque ambas escuelas enfatizan la existencia de una potencial explotación hacia la parte más débil de la pareja, difieren en la forma de explicar esa explotación.

La corriente marxista determina que la mujer sufre una doble discriminación. Por un lado la existente dentro del matrimonio que ejerce el marido, que es el que obtiene el salario de la familia. Éste, históricamente, ha disfrutado del control de la propiedad privada y ha convertido a su esposa en una especie de “criada privada” que realiza labores no remuneradas en el hogar. Y, por otro lado, sufre esa opresión por parte del empresario una vez que la mujer accede al mercado de trabajo como fuerza laboral. El empresario, que posee los medios de producción, fuerza a los trabajadores (y en particular a la mujer) a vender su trabajo por un determinado salario.

Por su parte, las teorías feministas centran la presencia de las diferencias de género en la existencia del *patriarcado*, entendido éste como un sistema donde el dominio de los hombres sobre las mujeres, como colectivos, es la verdadera fuente de dicha desigualdad de género. Las feministas consideran la familia como el principal lugar de opresión de la mujer. Cuando una mujer realiza la mayoría de las labores relativas al hogar y el hombre (simplemente) “le ayuda”, esto no es meramente una decisión privada de ambos, sino que tiene su origen en la influencia de la tradición patriarcal. Además, estas teorías feministas postulan que esa tradición patriarcal existe desde antes de la llegada del capitalismo y que, por tanto, incluso podría perdurar si el capitalismo desapareciera.

---

### 3. ESTADO DE LA CUESTIÓN

A partir de los trabajos seminales de Oaxaca (1973) y Blinder (1973) se han publicado un gran número de estudios en los que, a partir de la metodología propuesta por estos autores, que se convirtió en una referencia básica para las investigaciones posteriores, se ha intentado dar respuesta a la cuestión de la existencia de, en primer lugar, desigualdades salariales por cuestión de género (o cualquier otro atributo que sea distintivo de un grupo de personas), y en segundo lugar, de si esa desigualdad es reflejo de la existencia de discriminación en el marco laboral.

Estos análisis se han llevado a cabo tanto en el ámbito nacional como en el internacional, empleando para ello diferentes bases de datos y metodologías, lo que ha generado una vasta gama de resultados sobre esas cuestiones. En este apartado se presentan aquellos estudios más relevantes e influyentes. En concreto, en el ámbito internacional se muestra, en primer lugar, una breve presentación de los trabajos de Oaxaca y Blinder<sup>8</sup> con sus principales resultados. Posteriormente, se reflejan también las principales aportaciones ofrecidas con posterioridad en la literatura que proponen ciertos avances en dicha metodología. No obstante, es necesario afirmar que dicha metodología sigue siendo hoy ampliamente utilizada en muchos estudios, apoyándose esos nuevos métodos, en mayor o menor medida, en el análisis clásico de Oaxaca<sup>9</sup>.

En el caso de los estudios nacionales, se hace especial hincapié en las cifras obtenidas respecto a la discriminación existente, con el principal objetivo de analizar su evolución a lo largo del tiempo, pero siempre teniendo en cuenta que los resultados obtenidos están condicionados tanto por la información muestral utilizada como por la metodología empleada en cada caso.

---

<sup>8</sup> La metodología se encuentra más detalladamente desarrollada en el Capítulo III.

<sup>9</sup> Weichselbaumer y Winter (2005) muestran como la metodología más comúnmente empleada en la mayoría de los estudios que incluye su investigación está basada en la descomposición salarial de Oaxaca-Blinder.

### **3.1. Ámbito internacional**

Oaxaca (1973) analizó la diferencia salarial de la mujer trabajadora en Estados Unidos, y cuantificó qué parte de dicha diferencia podía considerarse debida a la diferencia en las capacidades productivas entre trabajadores y trabajadoras y qué parte podía ser debida a la diferencia en el pago (rendimientos) a hombres y mujeres de iguales capacidades, es decir, debida a la discriminación por sexo. A partir de información proveniente de Survey of Economic Opportunity (1967) obtiene que el peso de la discriminación llega hasta el 77,7% de la brecha salarial en el caso de trabajadoras y trabajadores blancos, subiendo hasta el 93,6% para la muestra de hombres y mujeres negros.

Por su parte Blinder (1973), realizó un análisis similar al llevado a cabo por Oaxaca pero, en su caso, incluyendo también como variables determinantes del salario de una persona a variables no solo laborales o personales, sino también un conjunto denominado “familiares”. Todo este conjunto de características las divide en dos grupos de variables: por un lado las endógenas (educación, ocupación, sindicación, antigüedad y experiencia) y por otro las exógenas (salud, edad, residencia, condiciones del mercado de trabajo y variables familiares). Con ese conjunto de variables construye un modelo de ecuaciones simultáneas tanto en su forma estructural como reducida. Una vez estimado, finalmente realiza una descomposición de la desigualdad salarial entre la parte atribuible a las diferentes dotaciones productivas de trabajadores y trabajadoras, y otra debida a los diferentes precios (salarios) que se pagan a hombres y mujeres por similares dotaciones (discriminación). Blinder encuentra, a partir de la muestra ofrecida por Michigan Survey Research Center’s “Panel Study of Income Dynamics” (1968), que en torno a dos tercios de la brecha salarial es debida a diferencias en los pagos a hombres y mujeres de iguales características.

Una de las nuevas aportaciones que contribuyó a la mejora de la propuesta de Oaxaca-Blinder es debida a Heckman (1979), y ha sido ampliamente analizada en la literatura. Dicha contribución se centra en estudiar

---

los efectos del posible sesgo a la hora de la selección de la muestra de individuos de un determinado estudio. En concreto, este sesgo se puede producir ya que las ecuaciones de salarios que se estiman bajo la metodología de Oaxaca-Blinder lo son solo para individuos que trabajan, y por tanto, con unas preferencias, oportunidades y características productivas que no tienen por qué coincidir con los individuos que se encuentran fuera del mercado laboral. Las muestras de individuos, por tanto, estarían truncadas o censuradas. Heckman plantea la existencia de este sesgo y propone eliminarlo a partir de un método de estimación en dos etapas que implica la inclusión en la regresión de salarios de la probabilidad de que un individuo forme parte de la muestra, es decir, la probabilidad que tiene de acceder al mercado de trabajo (término de corrección del sesgo de selección). Desde su publicación en 1979 han sido muchos los autores que han desarrollado en sus trabajos esta metodología con resultados muy variados, aunque, en general, se considera adecuada la inclusión de esa corrección<sup>10</sup>. Sin embargo, como ocurre en esta tesis, cuando los datos disponibles para el estudio no incluyen información de personas que se encuentran fuera del mercado laboral, esto impide llevar a cabo dicha técnica.

Siguiendo esta metodología de Heckman, Hernández y Méndez (2005), a partir de datos de países de la Unión Europea (PHOGUE 1996), llevan a cabo un estudio que incluye la corrección del sesgo de selección, pero que incorpora la filosofía original del método de Oaxaca-Blinder (siguiendo la propuesta de Neuman y Oaxaca (2004)), y proponen una nueva descomposición salarial que incluye dicho término en los clásicos componentes de dotaciones y discriminación.

Una de las cuestiones básicas que subyace en la metodología de Oaxaca-Blinder es que, para llevar a cabo adecuadamente la descomposición

---

<sup>10</sup> Está propuesta también ha recibido algunas críticas como, por ejemplo, la debida a Puhani (2000)

de la brecha salarial en sus dos componentes de dotaciones y discriminación es necesario determinar previamente cuál es la estructura salarial que se considera no discriminatoria en el mercado laboral. En la mayoría de los estudios se considera que la estructura salarial de los hombres es la no discriminatoria y, por tanto, es la mujer la que recibe menos salario del que debiera. Pero esta no es la única opción. En la búsqueda de esa estructura que mejor refleja la no discriminación en el mercado se han desarrollado en la literatura una serie de estudios. Uno de los primeros análisis es debido a Reimers (1983) que propone como estructura salarial no discriminatoria aquella que pondera de la misma forma (50%) a la del hombre y a la de la mujer. En su caso, el estudio se realiza para determinar la brecha salarial entre trabajadores blancos frente a hispanos (mejicanos, puertorriqueños, cubanos, etc.) y negros. A partir del Survey of Income and Education (1976) estima que la discriminación en los hispanos se mueve entre el 18% para los mejicanos y el 53% para los puertorriqueños, siendo del 60% para los trabajadores negros.

Posteriormente Cotton (1988) propuso que la estructura salarial no discriminatoria fuera también una combinación lineal de las del hombre y la mujer pero cuyos respectivos pesos vendrían dados por el porcentaje de hombres y mujeres que hubiera en el mercado laboral, de esa forma, esa estructura no discriminatoria se asemejaría a la estructura real del mercado. Los datos para este estudio fueron tomados del Public Use Samples of the 1980 Census y, en este caso, se analiza la desigualdad salarial en función de la raza, obteniéndose que un 22,5% de la diferencia en los salarios es debida a un sobrepago hacia los trabajadores blancos, mientras que un 28,4% es explicado como infrapago hacia los trabajadores negros. También se analizan en el estudio los resultados considerando como estructuras salariales no discriminatorias la del hombre y la de la mujer, obteniéndose resultados muy dispares. De hecho, en el primero de los casos la discriminación supone un 95,4% de la desigualdad salarial, reduciéndose ese porcentaje hasta el 48,5% en el segundo de los casos.

---

Neumark (1988), con el objetivo de mejorar esas dos propuestas, desarrolló unas nuevas ponderaciones basadas en el comportamiento discriminatorio del empleador. Bajo ciertas condiciones demuestra que la estructura salarial no discriminatoria se obtiene a partir de la estimación conjunta de la muestra de trabajadores y trabajadoras. Encuentra que en torno al 70% de la desigualdad salarial es debida a discriminación

En el año 1994 Oaxaca y Ramson proponen un método general de ponderaciones que engloba todas las anteriores propuestas. Además, incluyen en su propuesta de descomposición de la diferencia salarial en tres términos: (1) diferencia en las dotaciones, (2) sobrepago a los trabajadores, y (3) infrapago hacia las mujeres. Las partes (2) y (3) serían diferentes formas de medir la discriminación salarial. A partir de la información muestral proveniente de Survey of the Current Population Survey (1988) concluyen que en torno a dos tercios de la desigualdad salarial es debida al componente de discriminación.

En esta tesis se han considerado tres posibles estructuras salariales no discriminatorias, la del hombre, la de la mujer y la propuesta debida a Neumark. De esta forma se ofrece un análisis de la desigualdad salarial más amplio y se observa si los resultados son comunes a todas ellas o, por el contrario, son sensibles a la estructura salarial que se considere.

A partir de la tradicional descomposición de Oaxaca-Blinder se han propuesto en la literatura descomposiciones “ampliadas” con el principal objetivo de ofrecer una mejor explicación de la brecha salarial. En este campo Brown, Moon y Zoloth (1980) proponen añadir a los dos términos habituales de dotaciones y discriminación un nuevo término que mide el efecto que la diferente distribución ocupacional de los trabajadores y trabajadoras (segregación ocupacional) puede tener sobre las diferencias salariales.

En esta misma línea, se encuentra la descomposición propuesta por Juhn, Murphy y Pierce (JMP) (1991). Estos autores defienden el hecho de que,

para medir adecuadamente la discriminación, es necesario que la ecuación de salarios incluya todas las variables relevantes que miden las habilidades y la productividad de los individuos. El problema radica en que pueden existir capacidades de los trabajadores que no son observables y, por tanto, no estarían incluidas en la ecuación de salarios (problema de variables omitidas). Si esto fuera así, la metodología de Oaxaca-Blinder podría llegar a sobreestimar el componente debido a la discriminación ya que ahora incluiría también el efecto debido a las diferencias en las capacidades no observables entre trabajadores y trabajadoras. Por ello, estos autores proponen una nueva descomposición que proporciona una forma de determinar el efecto de las habilidades no observadas sobre el diferencial salarial por género (o raza).

Otro trabajo destacado en este ámbito es el de Blau y Kahn (1994 y 1995). Estos autores realizaron su estudio para 10 países industrializados con objeto de extraer conclusiones de la comparación de los resultados de unos y otros. Su aportación fue considerar que la diferencia salarial existente en un país está muy condicionada por su estructura general de salarios, de manera que plantearon una regresión que permitiera determinar qué papel juega el sistema de precios de un país (su estructura salarial general) en la diferencia salarial por razón de sexo. De manera que descompusieron el salario en dos partes: una debida a las diferentes características personales y laborales de hombres y mujeres, y por otra, la parte debida a la estructura salarial del país. La conclusión principal de su investigación es que 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 partir de la propuesta de descomposición de la desigualdad salarial de JMP se han desarrollado variaciones sobre ella que han permitido el estudio de la evolución de las brechas salariales en diferentes ámbitos. Por ejemplo Gartner y Stephan (2004) proponen una versión de la descomposición JMP que



---

les permite analizar las diferencias en las brechas salariales entre grupos de trabajadores y trabajadoras en Alemania que tienen (o no) una negociación colectiva, y otro análisis entre aquellos que disponen (o no) de un comité de empresa. En España, Simón, Lobo y Sanromá (2008) aplican esta variación al estudio de la evolución de la brecha salarial en el tiempo, en concreto, entre los años 1995 y 2002. Estos autores encuentran que los dos principales factores que influyen en la desigualdad salarial entre hombres y mujeres son las características no observables por un lado, y el establecimiento del que dependen los trabajadores por otro, ya que la mujer trabajadora se ha visto relegada a empresas de bajos salarios, siendo este segundo efecto, además, creciente en el tiempo.

Dado que la metodología de Oaxaca-Blinder se basa en la determinación de las brechas salariales entre hombres y mujeres en términos medios, se ha desarrollado una nueva metodología basada en el análisis de la completa distribución de salarios. En esta línea, Jenkins (1994) defiende que es factible encontrar diferentes niveles de discriminación en diferentes trabajadores y trabajadoras ubicados en distintas partes de la distribución de salarios. Por tanto, el análisis realizado exclusivamente en términos medios podía “ocultar” esas diferencias en la distribución. Para su estudio propone la utilización de unos índices que permiten determinar la discriminación existente en diferentes subgrupos de la población de trabajadores y trabajadoras, y muestra la relación de esa discriminación en esos grupos con la discriminación total.

Siguiendo esta filosofía, se han desarrollado trabajos que analizan la distribución salarial completa a partir de la estimación de regresiones cuantílicas con el objetivo de analizar la evolución de la brecha salarial, junto con la discriminación, en los diferentes cuantiles que se consideren. En España, García et al (2001) y Gardezabal et al (2003) llevan a cabo este tipo de análisis (serán comentados más adelante). Machado y Mata (2005) y Melly (2006) proponen la utilización de las regresiones cuantílicas para determinar la

discriminación pero, junto a éstas, incorporan una versión de la descomposición de Oaxaca-Blinder derivada de tal metodología.

### **3.2. Ámbito nacional**

En España, existe un gran número de estudios que, desde los años ochenta, intentan mostrar las desigualdades salariales en el mercado laboral por razón de sexo y, en muchos casos, van también acompañados de algún tipo de medición de la discriminación existente. En este nuevo bloque se hace mención a los más destacados en la literatura, siendo clasificados en tres apartados: en el primero se reflejan aquellos trabajos que se centran, básicamente, en la determinación tanto de la brecha salarial como de la discriminación; en el segundo se exponen aquellos trabajos más enfocados a comparar la situación salarial en mercados laborales de varios países o regiones; por último, en el tercer apartado se muestran aquellos trabajos que incluyen un análisis de la contribución que las características de los/as trabajadores/as aportan a la brecha salarial.

#### **3.2.1. Desigualdad y discriminación salarial**

Entre los trabajos pioneros destaca el de Moltó (1984) que, empleando una base de datos propia de los docentes de la Universidad de Valencia, concluye que, en dicho colectivo, la brecha salarial oscila entre el 17% y el 19%, suponiendo la discriminación entre un cuarto y un tercio (según el modelo empleado) de dicha brecha salarial. Peinado (1988) utiliza datos de dos grandes empresas y muestra que la desigualdad salarial es del 27%, mientras que la discriminación supone, dependiendo de la empresa considerada, entre un 35% y un 60% de esa desigualdad. En cualquier caso, dados los datos utilizados en estos dos pioneros trabajos, sus resultados no pueden generalizarse al mercado laboral global.

---

A partir de una información más general sobre el mercado laboral ofrecida por la Encuesta de Discriminación Salarial (1987), Hernández (1995) emplea de descomposición de Oaxaca-Blinder junto con la corrección del sesgo de selección y obtiene que la diferencia salarial es del 19,2%, donde la discriminación supone un 70-75% de esa brecha según la estructura salarial no discriminatoria que se considere. En el año 1993 Ugidos, empleando esta misma base de datos, había obtenido un valor de la brecha salarial del 20% con un peso de la parte de discriminación que se mueve (según especificación) entre el 68% y el 73% pero, en este caso, no se emplea la corrección del sesgo de selección de muestra.

Hernández (1996) utiliza la descomposición de Brown et al y, a partir de los datos de la Encuesta de Condiciones de Vida y Trabajo (1985) obtiene que la desigualdad salarial es del 46% siendo el porcentaje debido a discriminación del 75-80% (según especificación).

El primer estudio que emplea la Encuesta de Estructura Salarial (correspondiente al año 1995) es el de Manero (1999). En dicho estudio se concluye que la brecha salarial es del 32% y que la parte debida a discriminación se mueve entre el 31% y el 58% de esa brecha, según la estructura salarial que se considere.

García, Hernández y López (2001) llevan a cabo un análisis de la desigualdad salarial utilizando la Encuesta de Conciencia, Biografía y Estructura de Clases (1991), con la particularidad de que utilizan un análisis por regresiones cuantílicas. Concluyen que la brecha salarial se incrementa a mayores niveles salariales, al igual que ocurre con los niveles de discriminación, suponiendo esta parte el 90% de la brecha en el noveno decil. Por su parte, Gardeazabal y Ugidos (2003) analizan la discriminación existente también a partir de las regresiones cuantílicas para tener en cuenta la distribución total de salarios, pero, en este caso, obtienen una medida del coeficiente de discriminación debido a Oaxaca para cada uno de los cuantiles de la distribución de salarios. Para ello emplean los datos proporcionados por

la Encuesta de Estructura Salarial de 1995 y obtienen que la discriminación salarial se incrementa a medida que se sube de cuantil, alcanzando su máximo en el nonagésimo percentil de la distribución.

Ullibarri (2003) lleva a cabo un análisis comparativo de los sectores público y privado y obtiene que el peso del componente relativo a discriminación en el primero es del 73,49%, siendo en el segundo del 101,46% (según estructura salarial no discriminatoria del hombre). Este resultado también se ve corroborado por el empleo de índices de Jenkins, que arrojan el mismo resultado.

Pena Boquete (2005) analiza la situación salarial de hombres y mujeres en Galicia, viendo la evolución que han experimentado entre los años 1995 y 2002, empleando para ello las correspondientes EES. Encuentra que, mientras en el año 1995, la brecha salarial fue del 19,2% y la parte debida a discriminación alcanzó los dos tercios de esa brecha, respecto al año 2002 esa brecha se incrementó hasta el 22,2% y la discriminación también se incrementó hasta el 75%.

García y Morales (2006) también llevan a cabo un análisis regional, en este caso centrado en Andalucía, llegando a la conclusión de que la brecha salarial en esa región es del 17%, alcanzando la discriminación un peso algo por encima del 70%, ligeramente inferior a la que estiman también para el conjunto de España, en cuyo caso dicho porcentaje sube hasta casi el 77%. Emplean para su análisis datos de la Seguridad Social recogidos entre los años 1998 y 2003.

Los resultados que se obtienen en Del Río, Gradín y Cantó (2006) revelan que los niveles de discriminación agregada son superiores si se tiene en cuenta la distribución global de salarios (a partir de regresiones cuantílicas e índices de Jenkins) en lugar de las técnicas clásicas. Llegan a esta conclusión utilizando los datos de la EES 95. Utilizando también regresiones cuantílicas e incorporando datos de panel, De la Rica, Dolado y Lorens (2007) muestran

---

que, aunque la brecha salarial presenta una irregular evolución a lo largo de toda la distribución salarial, sí se observa un patrón muy claro en los grupos de trabajadores con alto nivel educativo y en el que presenta bajos niveles. Entre los primeros, la brecha salarial se incrementa con la distribución (techo de cristal), mientras que entre los segundos ocurre justamente lo contrario, esa brecha se ve paulatinamente reducida.

Carrasco et al (2010) realizan una comparativa de la situación de la brecha salarial en la Comunidad de Madrid con el total nacional. Obtienen que, mientras en el resto de España la brecha es del 21%, donde el 81,87% es debido a la existencia de discriminación, en dicha comunidad la brecha es algo mayor, del 23%, pero el peso de la parte debida a discriminación se reduce hasta el 69,61%.

También se han realizado estudios aplicados a determinados sectores productivos. Uno de los más recientes es el de Campos, Ortega y Roperio (2010) que analizan la desigualdad salarial en el campo de la hostelería. Encuentran una desigualdad salarial entre el 7,9% y el 11,1% acompañada de una componente debido a discriminación que supone entre el 76,6% y el 77,8% de dicha desigualdad.

Guner, Kaya y Sánchez (2014) reflejan que la brecha salarial en el año 2010 se encuentra en torno al 20%, muy similar a la obtenida para el año 1994, por lo que demuestran que no hay una mejora real en dicha cifra a lo largo del tiempo. Además, esa brecha se debe fundamentalmente a diferencias en el pago de características iguales de hombres y mujeres, ya que, en los años 1994, 2004 y 2010 (períodos empleados en el estudio), el componente asociado a discriminación supone más del 100% de la brecha salarial.

### 3.2.2. Países y regiones (comparativa)

Aláez y Ullibarri (2001) llevan a cabo una comparativa de la brecha salarial por Comunidades Autónomas empleando para ello los datos de EES 1995. Encuentran que la brecha salarial a nivel nacional se sitúa en el 32%, siendo el peso de la discriminación en torno al 60% de esa brecha. Estiman que la comunidad con mayor brecha salarial es Murcia, siendo la más equilibrada Galicia. En cuanto a la discriminación, Murcia sigue siendo la primera, seguida de Cataluña, mientras que con los menores niveles discriminatorios se encuentran Castilla-La Mancha y Baleares.

A partir del Panel de Hogares de la Unión Europea para el año 1996, Hernández y Méndez (2005) realizan una comparativa de 14 países, empleando para ello la descomposición de Oaxaca-Blinder corregida de sesgo de selección. Encuentran que en Italia, Bélgica y Portugal se dan los mayores porcentajes de discriminación, aunque son justamente los países con las menores brechas salariales. Los menores pesos se detectan en Grecia, Gran Bretaña y Luxemburgo.

Por su parte, Simón (2006) utiliza la Encuesta Europea de Estructura Salarial 1995 para llevar a cabo un análisis comparativo del mercado laboral español con algunos de sus vecinos europeos (Italia, Bélgica, Dinamarca e Irlanda). Utiliza una extensión de la metodología de Juhn, Murphy y Pierce y concluye que las mujeres españolas se encuentran comparativamente desfavorecidas respecto a Bélgica, Italia y Dinamarca, en cuanto a la remuneración de su capital humano.

Escot et al (2006) presentan una análisis comparativo por Comunidades Autónomas empleando los datos procedentes del Panel de Hogares de la Unión Europea del año 2000. Obtienen para el conjunto de España que el 52% de la brecha salarial es debida a discriminación. En cuanto al análisis por comunidades concluyen que La Rioja presenta los mayores niveles

---

discriminatorios, siendo Asturias, Aragón y P. Vasco las que presentan menores cifras.

En el año 2006 Plantenga y Remery a partir de una iniciativa de la Unión Europea y utilizando los datos de las EES 2002 de cada país, coordinan a un grupo de expertos para ofrecer una panorámica de la brecha salarial analizando 30 países. El estudio es fundamentalmente de tipo descriptivo y, entre sus conclusiones destaca que el país que presenta una mayor desigualdad salarial es el Reino Unido, siendo Eslovenia el estado con menor desigualdad por género.

### 3.2.3. Contribución de las características

Uno de los primeros trabajos donde se analiza la contribución que las características del trabajador aportan a la brecha salarial en general, y a la discriminación en particular es el debido a De la Rica y Ugidos (1995). En este estudio se muestra como la brecha salarial alcanza el 16,7% con un peso del componente debido a discriminación del 114,27%. Los factores que más influyen en la discriminación son, además del término incluido para la corrección del sesgo y del término constante, la antigüedad y la educación universitaria.

Ugidos (1997) realiza un estudio comparativo entre el sector público y el privado utilizando para ello la Encuesta de Discriminación Salarial (1988), y encuentra una mayor brecha salarial en este último. Mientras que en el sector público la antigüedad y la formación universitaria son los factores que más influyen en la existencia de discriminación, en el sector privado es también la antigüedad y, en mayor medida, el peso asociado al término constante (diferencias en el salario inicial medio entre hombres y mujeres que formen parte del grupo de referencia).

Analizando la información muestral que proporciona la EES 1995 sobre el sector privado, Lago (2000) concluye que la brecha salarial es del 34,5%, y en torno a un 60% de esa brecha es debida a discriminación. Los condicionantes que en mayor medida influyen sobre ella serían en este caso la edad y el término constante. En este caso la antigüedad influye en la discriminación pero en sentido negativo, es decir, contribuye a su reducción.

De Cabo y Garzón (2007) analizan la evolución de la brecha y la discriminación salarial en el tiempo, empleando para ello los datos proporcionados por las EES 1995 y 2002. Obtienen que esa desigualdad se ha visto incrementada ligeramente. Si en el año 1995 las mujeres percibían unos salarios un 18% menores a los de los hombres, esa cifra es del 19% en el año 2002. Y respecto a la discriminación la situación también ha empeorado. Si en el año 1995, las mujeres más discriminadas cobraban un 32% menos que los hombres, esa cifra sube hasta el 36% en el año 2002. Además, el estudio muestra que las trabajadoras de mayor edad, con menos antigüedad en la empresa, que trabajan en las ocupaciones de mayor y menor cualificación, que tienen un contrato indefinido, que realizan tareas de responsabilidad dentro de la empresa, que trabajan en empresas grandes del sector privado, y en los sectores de la construcción y en la industria alimentaria, son las que se encuentran en mayor medida discriminadas.

En el trabajo realizado por De la Rica, Dolado y Vegas (2011) se analiza la desigualdad y la discriminación utilizando como medida de la retribución obtenida la remuneración por rendimiento, ligada principalmente a la productividad del trabajo, utilizando como variable de aproximación los complementos salariales variables. Los/as autores/as encuentran evidencias de que esta retribución responde más al rendimiento de los/as trabajadores/as, y la brecha salarial de género entre los perceptores de esta retribución es mucho mayor que las diferencias existentes en los puestos de trabajo que no perciben esta remuneración por rendimiento. Además, estiman el componente debido a discriminación en un 88,2% de la brecha salarial. También muestran que los



factores que más influyen en el incremento de esa discriminación son la edad y el componente referido al término constante.

Por último, un estudio realizado por De Lucio, Del Valle y Valero (2012) para la Dirección General para la Igualdad de Oportunidades muestra como la desigualdad hacia las mujeres está presente, ya sea considerando la ganancia por hora o la remuneración por rendimiento. En el primero de los casos las trabajadoras perciben un 20% menos de salarios que los trabajadores de similares características (el 53,4% de esa brecha es debido a discriminación), mientras que bajo la segunda medida este porcentaje se incrementa hasta el 37% (el 41,6% de esa diferencia se asocia a la existencia de discriminación). Además, se muestra en el estudio como la ganancia por hora aumenta a medida que aumenta la edad, cuando se tienen estudios universitarios o de F.P., si se tienen tareas con algún tipo de responsabilidad dentro de la empresa, en ocupaciones ligadas o bien a la dirección o bien de tipo administrativo, cuando los contratos son indefinidos y las jornadas son a tiempo completo, con convenios de empresa, cuando es mayor el tamaño de la empresa, en el sector de la construcción, cuando las sociedades son anónimas y cuando la competitividad empresarial es mayor.







---

## **CAPÍTULO III**

### **METODOLOGÍA**

#### **1. INTRODUCCIÓN**

Se expone en este tercer capítulo la metodología utilizada en esta tesis que se ha llevado a cabo en diferentes niveles. En primer lugar, se presenta el modelo básico de Oaxaca-Blinder (1973) desarrollado por estos autores para determinar la desigualdad salarial existente en el mercado y estimar el grado de discriminación por género. A continuación se muestra una extensión de dicho modelo debida a Oaxaca y Ramson (1994) que muestra una mejora conceptual respecto al modelo básico y ofrece unos resultados más completos acerca de la existencia de discriminación en el mercado laboral. Posteriormente se explica la metodología debida a Gardeazábal y Ugidos (2004) en la que se propone una variante del modelo básico cuando existen variables cualitativas en el estudio, como es este caso. Para finalizar se presentan dos medidas de discriminación que serán empleadas en esta tesis.

#### **2. MODELO TEÓRICO DE OAXACA-BLINDER**

En el año 1973 tanto Ronald Oaxaca como Alan S. Blinder desarrollaron sendos modelos teóricos muy similares que permitían determinar el nivel de discriminación existente respecto a los salarios percibidos por algún determinado colectivo potencialmente peor tratado en el mercado laboral (mujeres, minorías raciales, extranjeros, etc). Dado que esta tesis trata sobre la discriminación salarial en el mercado laboral por cuestión de género, y sin pérdida de generalidad, todas las posteriores explicaciones se realizarán

teniendo en cuenta que el colectivo que potencialmente es peor tratado en términos salariales en el mercado son las mujeres trabajadoras.

Podemos entender la discriminación salarial contra las mujeres como aquella situación en donde las mujeres perciben diferentes salarios a los hombres debido exclusivamente a su sexo, siempre y cuando no existan causas objetivas que determinen que el sexo del trabajador o trabajadora ejerza ningún tipo de efecto directo sobre su productividad (Heckman, 1998). Es obvio que trabajadores con distintas productividades percibirán diferentes salarios pero, si se considera un conjunto de trabajadores y trabajadoras con idénticas productividades, todos ellos deberían cobrar los mismos salarios en ausencia de discriminación por género.

Para formalizar esa situación se define el diferencial salarial existente entre hombres y mujeres como:

$$G_{hm} = \frac{w_h}{w_m} - 1 \quad (1)$$

Donde  $w_h$  y  $w_m$  son los salarios percibidos por los hombres (h) y por las mujeres (m), y  $G_{hm}$  es la tasa de variación de los salarios. Si no existiera discriminación entonces la diferencia salarial vendría dada exclusivamente por diferencias en productividad:

$$Q_{hm} = \frac{w_h^0}{w_m^0} - 1 \quad (2)$$

En esta situación  $w_h^0$  y  $w_m^0$  son los salarios que percibirían los trabajadores y trabajadoras, respectivamente, en ausencia de discriminación, y  $Q_{hm}$  representa la tasa de variación de los salarios bajo esa ausencia de discriminación. Por tanto, para medir la diferencia salarial entre lo que realmente perciben los trabajadores y lo que percibirían en ausencia de discriminación se propone (Oaxaca, 1973) el siguiente coeficiente de discriminación como una medida de dicha discriminación:

$$D_{hm} = \frac{\frac{W_h - W_h^0}{W_m - W_m^0}}{\frac{W_h^0}{W_m^0}} = \frac{(G_{hm} + 1) - (Q_{hm} + 1)}{(Q_{hm} + 1)} \quad (3)$$

El coeficiente  $D_{hm}$  recoge, por tanto, la proporción de brecha salarial de género no debida a diferencias en productividad. Operando en esa expresión y tomando logaritmos obtenemos:

$$\ln(D_{hm} + 1) = \ln(G_{hm} + 1) - \ln(Q_{hm} + 1) \quad (4)$$

O bien

$$\ln(G_{hm} + 1) = \ln(Q_{hm} + 1) + \ln(D_{hm} + 1) \quad (5)$$

La expresión (5) nos señala que la diferencia salarial observada entre los trabajadores y las trabajadoras es debida a dos componentes, El primero, denotado por  $\ln(Q_{hm} + 1)$ , indica la diferencia salarial debida a la diferente productividad de los trabajadores. Lógicamente, trabajadores y trabajadoras con diferentes características productivas (nivel de estudios, experiencia, cargo, etc.) percibirán diferentes salarios que no se debe considerar discriminación. El segundo término, es decir  $\ln(D_{hm} + 1)$ , sería la parte de esa diferencia que no es debida a las diferentes capacidades productivas y que, por tanto, se considera discriminación. Por tanto, la metodología de Oaxaca-Blinder considera el grado de discriminación salarial por género como un residuo, esto es, como la parte de la diferencia salarial entre trabajadores y trabajadoras que no puede atribuirse a las diferencias productivas existentes entre ellos.

Siguiendo a Oaxaca y Ramson (1994), el coeficiente de discriminación que se ha considerado hasta ahora definido como  $\ln(D_{hm} + 1)$ , efectivamente, mide la discriminación en el mercado laboral atendiendo a los efectos sobre los salarios relativos entre hombres y mujeres. Ahora bien, este coeficiente no muestra qué parte del diferencial salarial total puede ser atribuido a un sobrepago de los trabajadores y qué parte puede ser debida a un infrapago de

las trabajadoras. A partir de esta idea, se puede llevar a cabo una descomposición adicional del mencionado coeficiente de discriminación:

$$\begin{aligned}
 \ln(D_{hm} + 1) &= \ln\left(\frac{w_h}{w_m}\right) - \ln\left(\frac{w_h^0}{w_m^0}\right) = \\
 &= \ln w_h - \ln w_m - \ln w_h^0 + \ln w_m^0 = \\
 &= (\ln w_h - \ln w_h^0) + (\ln w_m^0 - \ln w_m) = \\
 &= \ln\left(\frac{w_h}{w_h^0}\right) + \ln\left(\frac{w_m^0}{w_m}\right) = \\
 &= \ln(\delta_{h0} + 1) + \ln(\delta_{0m} + 1) \tag{6}
 \end{aligned}$$

Donde  $\delta_{h0} = \frac{w_h - w_h^0}{w_h^0}$  es el diferencial entre el salario observado de los hombres y el salario que éstos recibirían en ausencia de discriminación. Es, por tanto, el coeficiente de discriminación de los hombres, indicativo de su ventaja salarial (nepotismo). Por otro lado  $\delta_{0m} = \frac{w_m^0 - w_m}{w_m}$ , que indica el diferencial salarial entre lo que percibirían las mujeres en ausencia de discriminación y el salario realmente percibido. Es, por tanto, el coeficiente de discriminación de las mujeres que indicaría su desventaja salarial.

Si sustituimos esta nueva descomposición en el diferencial salarial total se obtiene que:

$$\ln(G_{hm} + 1) = \ln(Q_{hm} + 1) + \ln(\delta_{h0} + 1) + \ln(\delta_{0m} + 1) \tag{7}$$

El lado izquierdo de la ecuación refleja el diferencial salarial total que se debe a tres factores (lado derecho): (1) a la diferencia en productividad, (2) al nepotismo hacia los hombres (sobrepago), y (3) a la discriminación (pura) hacia las mujeres (infrapago).



### 3. ESTIMACIÓN DE ECUACIONES

Hemos visto anteriormente que el coeficiente de discriminación  $D_{hm}$  (y, por tanto, también los coeficientes  $\delta_{h0}$  y  $\delta_{0m}$ ) dependen del salario relativo que existiría en ausencia de discriminación, es decir, de  $w_h^0/w_m^0$ . Ahora bien, si suponemos que el empresario es maximizador de beneficios, en un mercado laboral no discriminatorio tendríamos que:

$$\frac{w_h^0}{w_m^0} = \frac{PMg_h}{PMg_m} \quad (8)$$

Donde  $PMg_h$  y  $PMg_m$  son las productividades marginales de hombres y mujeres, respectivamente.

Por tanto, para poder determinar los mencionados coeficientes asociados a la discriminación es necesario determinar de algún modo esas productividades marginales. El problema es que esas productividades no son directamente observables, por esta razón se hace necesario estimar los niveles de productividad a partir de características que sí sean observables y que puedan ser consideradas como indicadores indirectos de los factores que determinan la productividad de los trabajadores y trabajadoras.

La metodología de Oaxaca-Blinder propone la estimación de ecuaciones de salarios separadas para cada género, en función de una serie de características que son básicas a la hora de la determinación del mismo<sup>11</sup>. Cahuc y Zylberberg (2004) consideran que esas características pueden ser agrupadas en tres tipos de factores: (1) *factores de oferta*, se refieren a características relacionadas con el capital humano del trabajador como pueden ser el nivel de estudios, experiencia, edad, formación dentro de la empresa, etc.

---

<sup>11</sup> La opción alternativa a la metodología de Oaxaca-Blinder sería estimar una sola ecuación de salarios conjunta para hombres y mujeres, incluyendo la variable "sexo" como una más dentro de la ecuación de salarios. En este caso, se estaría considerando que las características que influyen en los salarios de hombres y mujeres se retribuyen de igual manera por el mercado, con independencia del género del trabajador.

(2) *factores de demanda*, se refieren, por un lado, a características relacionadas con las empresas que son las demandantes de trabajo, entre ellas, el tamaño de la empresa, el tipo de convenio existente, la actividad que realiza, etc. Y por otro lado, indican características de la empresa pero en su relación con los trabajadores, podemos considerar entre ellas el tipo de contrato, la antigüedad, la ocupación, etc. Y (3) *factores socio-económicos*, que se refieren a características que influyen en el salario del trabajador no incluidas en los anteriores factores, como pueden ser el número de hijos, el estado civil, si tiene personas mayores a su cargo, etc., y también, dentro de estos factores, se encontraría la posibilidad de existencia de discriminación en el mercado laboral.

Al estimar, por tanto, las ecuaciones separadas de salarios, esta metodología trata de cuantificar en qué medida esos factores considerados influyen en los salarios de los trabajadores y las trabajadoras, es decir, cómo se remunerarían todas y cada una de las características consideradas de un determinado trabajador o trabajadora. Por tanto, en un escenario laboral en donde no hubiera discriminación, las diferencias salariales por sexo se deberían exclusivamente a esos mencionados factores. De esta manera, si se determina la diferencia salarial total entre hombres y mujeres, y se observa que no toda ella puede ser explicada a partir de las características consideradas, ese remanente (residuo) será considerado discriminación.

Las ecuaciones de salarios a estimar en esta metodología presentan la siguiente forma:

$$\ln(w_{hi}) = x'_{hi} \beta_h + u_{hi} \quad (9)$$

$$\ln(w_{mi}) = x'_{mi} \beta_m + u_{mi} \quad (10)$$

Donde  $x_{hi}$  y  $x_{mi}$  son los vectores de características de hombres y mujeres, respectivamente;  $\beta_h$  y  $\beta_m$  son los vectores de coeficientes a estimar para cada colectivo y miden como remunera el mercado dichas características

del trabajador, y  $u_{hi}$  y  $u_{mi}$  son los términos de error que cumplen  $E(u_{hi}/x_{hi}) = 0$  y  $E(u_{mi}/x_{mi}) = 0$ . Esta especificación log-lineal de los salarios se ha revelado como la más adecuada tanto desde el punto de vista teórico (Mincer, 1974) como empírico (Heckman y Polachek, 1974).

El hecho de que se defina las ecuaciones es logaritmos neperianos nos permite descomponer el diferencial salarial total en las dos partes consideradas: (1) la debida a las diferencias en productividad (diferencias en características) y (2) la debida a discriminación (diferente pago de las mismas características).

Consideremos que el diferencial salarial medio entre hombres y mujeres viene dado por:

$$G_{hm} = \frac{\bar{w}_h - \bar{w}_m}{\bar{w}_m} \quad (11)$$

Entonces:

$$\ln(G_{hm} + 1) = \ln(\bar{w}_h) - \ln(\bar{w}_m) \quad (12)$$

Donde  $\bar{w}_h$  y  $\bar{w}_m$  son los salarios medios para trabajadores y trabajadoras respectivamente.

Al estimar las dos ecuaciones propuestas se obtiene que:

$$\ln(\bar{w}_h) = \bar{x}'_h \hat{\beta}_h \quad (13)$$

$$\ln(\bar{w}_m) = \bar{x}'_m \hat{\beta}_m \quad (14)$$

Donde  $\bar{x}'_h$  y  $\bar{x}'_m$  son los vectores de los valores medios de las variables (características) incluidas en las respectivas ecuaciones, mientras que  $\hat{\beta}_h$  y  $\hat{\beta}_m$  son los correspondientes vectores de parámetros estimados. Por tanto, la diferencia salarial total estimada será:

$$\ln(G_{hm} + 1) = \ln(\bar{w}_h) - \ln(\bar{w}_m) = \bar{x}_h' \hat{\beta}_h - \bar{x}_m' \hat{\beta}_m \quad (15)$$

Esta diferencia se puede expresar según la siguiente descomposición:

$$\ln(G_{hm} + 1) = \ln(\bar{w}_h) - \ln(\bar{w}_m) = (\bar{x}_h' - \bar{x}_m')\beta^* + \bar{x}_h'(\hat{\beta}_h - \beta^*) + \bar{x}_m'(\beta^* - \hat{\beta}_m) \quad (16)$$

Donde  $\beta^*$  representa la estimación del vector de coeficientes de la estructura salarial del mercado en ausencia de discriminación. Los tres componentes que aparecen en el lado derecho de la anterior expresión se corresponden con los tres términos de la expresión (7). El primero refleja la parte de la diferencia salarial debida a diferencias en productividad entre trabajadoras y trabajadores, el segundo representa la ventaja salarial de los hombres (sobrepago), y por último, el tercero se interpreta como la desventaja salarial de las mujeres (infrapago). Estos dos últimos términos constituyen la medida de la discriminación por razón de género.

Es obvio que la descomposición realizada tienen sentido si se conociera la estructura salarial no discriminatoria existente en el mercado, por tanto se hace necesario realizar algún tipo de supuesto sobre ese coeficiente  $\beta^*$ . Oaxaca y Ransom (1994) proponen que la estructura salarial no discriminatoria viene dada por la expresión:

$$\beta^* = \Omega \hat{\beta}_h + (I - \Omega) \hat{\beta}_m \quad (17)$$

Donde  $\Omega$  es una matriz de ponderaciones. Por tanto, dados  $\hat{\beta}_h$  y  $\hat{\beta}_m$ , la determinación de esa estructura salarial no discriminatoria se reduce a la determinación de dicha matriz  $\Omega$ .

Como se comentó en el anterior capítulo, en la literatura empírica se han propuesto varias posibilidades acerca de esa matriz de ponderaciones. En su artículo seminal de 1973, Oaxaca considero como estructuras salariales no discriminatorias, la de los hombres por un lado y la de las mujeres por otro. Es decir, en el primer caso  $\Omega = I$  y por tanto  $\beta^* = \hat{\beta}_h$ , mientras que en el segundo

caso  $\Omega = 0$  y con ello  $\beta^* = \hat{\beta}_m$ . Según este autor, estas matrices aportarían los límites superior e inferior de la estructura salarial no discriminatoria existente en el mercado.

Por su parte Reimers (1983) consideró que la adecuada ponderación vendría de tener en cuenta la media aritmética de los hombres y de las mujeres de tal forma que  $\Omega = 0,5I$ . Otra propuesta es debida a Cotton (1988) que elige la media ponderada de las estructuras de hombres y mujeres, es decir  $\Omega = l_h I$ , donde  $l_h$  es la proporción de hombres presentes en la muestra. Por último, Neumark (1988) considera la estructura salarial derivada de la estimación conjunta de hombres y mujeres, en cuyo caso, la matriz toma la expresión  $\Omega = (X'X)^{-1}X_h'X_h$ , donde  $X$  es la matriz de variables consideradas en la muestra de manera conjunta (para hombres y mujeres) y  $X_h$  es la matriz de dichas variables solo para la submuestra de hombres.

Oaxaca y Ransom (1994) muestran que ésta última propuesta de Neumark es la única que se fundamenta en el modelo beckeriano (Becker, 1954) de los gustos por la discriminación del empresario. Las propuestas de Reimers y Cotton presentan un serio inconveniente y es que las matrices de ponderación propuestas por esos autores son elegidas de una manera arbitraria.

En esta tesis se han considerado como estructuras salariales no discriminatorias las propuestas por Oaxaca, así como la aportación debida a Neumark. Así, al considerar varias estructuras salariales no discriminatorias se obtiene información sobre la robustez de los resultados obtenidos.

#### 4. VARIABLES FICTICIAS

Como ya se mencionó en el anterior apartado, para llevar a cabo la descomposición de la diferencia salarial en los componentes indicados es necesaria la previa estimación econométrica de las estructurales salariales de

los trabajadores, de las trabajadoras y de la existente en el mercado en ausencia de discriminación.

Esas estimaciones dependen de una serie de variables que representan las diferentes características que pueden afectar potencialmente al salario de un trabajador. Dado que la fuente de datos utilizada en esta tesis es la EES 2006, la mayoría de estas variables se encuentran definidas en términos cualitativos por lo que ha sido necesario construir para cada una de ellas su correspondiente variable ficticia. Incluso, aquellas variables que estaban originalmente definidas con carácter cuantitativo se han tratado como cualitativas para llevar a cabo un análisis de la discriminación más homogéneo<sup>12</sup>.

Siendo todas las variables de tipo cualitativo, las interpretaciones de todos los coeficientes de los modelos estimados son similares y el tratamiento posterior con esas estimaciones a la hora de determinar la discriminación existente se hace más homogéneo. Además, la construcción de dichas variables permite un análisis de la brecha salarial (y de la discriminación) para cada uno de los diferentes niveles o categorías en los que se defina cada una de las variables, consiguiendo con ello un más completo y rico estudio de la brecha salarial por cuestión de género.

Ahora bien, es bien sabido en la literatura econométrica que la estimación de modelos con variables ficticias presenta el problema de la existencia de multicolinealidad perfecta. Tradicionalmente, para evitar este problema, se elimina una de las categorías definidas, sustituyéndola en función de las otras. Así desaparece la multicolinealidad aunque es necesario tener en cuenta que la interpretación de los parámetros estimados se hace entonces teniendo como referencia a la categoría eliminada.

Oaxaca y Ramson (1999) mostraron que, a la hora de llevar a cabo la descomposición de la diferencia salarial entre la parte debida a discriminación

---

<sup>12</sup> Para más información sobre la construcción de variables véase el capítulo IV

y la parte debida a las diferencias en productividad, cuando se trabaja con variables ficticias, la contribución que cada una de las categorías asociadas a una determinada variable del modelo aporta a esa descomposición, no es invariable a la categoría que se deje fuera de la especificación. En concreto, mostraron que, con independencia de la categoría eliminada, la diferencia salarial total, así como los componentes debido a discriminación y a productividad, no se ven afectados. Incluso, la aportación del conjunto de categorías asociadas a una determinada variable ficticia tampoco se ve alterada si se elimina una u otra categoría. El problema radica en la aportación *individual* de cada una de las categorías consideradas. En primer lugar, porque al eliminar una de las categorías de la variable se impide determinar la contribución de esa categoría sobre la brecha salarial. Y, en segundo lugar, porque esas contribuciones van a ser sensibles a la categoría que se decida eliminar.

Uno de los objetivos básicos de esta tesis radica precisamente en determinar la aportación que cada una de las categorías de las variables consideradas aporta a los dos componentes de la desigualdad salarial, el debido a características y el debido a discriminación. Por tanto, estas aportaciones no se podrían determinar de manera completa si se decide eliminar alguna de las categorías, y además, los resultados se verían comprometidos según la categoría que, en su caso, se decidiera eliminar.

Para evitar este problema se ha seguido en esta tesis la propuesta de Gardeazábal y Ugidos (2004). Estos autores muestran que, la contribución que cada una de las categorías individuales asociadas a una variable ficticia aporta a la discriminación, puede ser determinada si se introduce la siguiente restricción de identificación:

$$\sum_{j=1}^J \beta_{jg} = 0 \quad (18)$$

Donde J es el número de categorías asociados a una determinada variable, y g es el grupo al que pertenece un trabajador, en nuestro caso sería hombre o mujer.

Esta restricción se puede considerar como una restricción de normalización sobre los coeficientes de las variables ficticias y es una clase de restricciones típica en los análisis ANOVA. Lógicamente es necesario introducir una restricción de ese tipo para cada variable ficticia incluida en el modelo.

Aplicando dicha restricción en la estimación de los modelos de salarios para hombres y mujeres se obtiene la siguiente descomposición de la diferencia salarial estimada (sin pérdida de generalidad se considera, como ejemplo, una sola variable ficticia D que posee J categorías):

$$\ln(\bar{w}_h) - \ln(\bar{w}_m) = \sum_{j=1}^J \beta_j^* (\bar{D}_{jh} - \bar{D}_{jm}) + \left[ (\hat{\beta}_{0h} - \hat{\beta}_{0m}) + \left( \sum_{j=1}^J (\hat{\beta}_{jh} - \beta_j^*) \bar{D}_{jh} \right) + \left( \sum_{j=1}^J (\beta_j^* - \hat{\beta}_{jm}) \bar{D}_{jm} \right) \right] \quad (19)$$

La expresión anterior es similar a la expresión (16) con la particularidad de que la variable (o variables) introducidas en esta última son ficticias. El primer término del lado derecho de la expresión (19) estaría captando la parte debida a diferencias en características. Mientras que el término del lado derecho englobado dentro del corchete mide la parte de la diferencia salarial debida a la discriminación.

En concreto, el término  $(\hat{\beta}_{jh} - \beta_j^*) \bar{D}_{jh}$  estaría midiendo la contribución de la categoría j-ésima de la variable ficticia D a la discriminación entendida ésta como un sobrepago a los trabajadores. Por su parte, el término  $(\beta_j^* - \hat{\beta}_{jm}) \bar{D}_{jm}$  tendría una interpretación análoga al anterior pero por el lado del infrapago a las trabajadoras. Por último el término  $(\hat{\beta}_{0h} - \hat{\beta}_{0m})$  mide la aportación de las diferencias en los términos constantes a la discriminación. Este término estaría representando el efecto que tienen sobre la discriminación



aquellas características omitidas en las regresiones originales a la hora de determinar la estructura salarial de los hombres y de las mujeres, es decir, mediría el diferencial salarial entre el trabajador y la trabajadora tomados como referencia

Por su parte, el término  $\beta_j^*(\bar{D}_{jh} - \bar{D}_{jm})$  mide la contribución de la categoría  $j$ -ésima de la variable ficticia  $D$  a la desigualdad salarial, atendiendo al componente de características (diferencias en productividad).

Como se observa, todos esos términos dependen de la estructura salarial no discriminatoria que se considere en cada caso, es decir, de la determinación de  $\beta^*$ . Si la estructura no discriminatoria fuera la de los hombres ( $\beta^* = \hat{\beta}_h$ ) entonces, dentro del corchete del lado derecho en la expresión (19), solamente se darían dos términos: el asociado al término constante y  $\sum_{j=1}^J (\hat{\beta}_{jh} - \hat{\beta}_{jm}) \bar{D}_{jm}$ , que mediría los efectos de cada una de las  $J$  categorías de la variable ficticia  $D$  a la discriminación, entendida ésta como exclusivamente un infrapago a las trabajadoras. Cada uno de los términos que conforman dicho sumatorio pueden tomar un valor positivo o negativo y, la combinación de todos ellos nos daría el signo de la contribución de la totalidad de la variable ficticia a la brecha salarial por el lado de los rendimientos. Ahora bien, una de las principales aportaciones de esta tesis consiste en determinar la contribución que cada categoría, de manera individual, realiza sobre dicha brecha. Es por ello que se hace necesario analizar cuándo cada uno de esos términos mencionados será positivo (y contribuirá con ello a aumentar la desigualdad salarial) o bien negativo (contribuyendo a su reducción). El término  $(\hat{\beta}_{jh} - \hat{\beta}_{jm}) \bar{D}_{jm}$  será positivo cuando los rendimientos (pagos) asociados a la correspondiente categoría sean mayores para los hombres que para las mujeres. Y será negativo justamente en el caso contrario. Pero, además de analizar el signo y con él el sentido de la contribución, es por supuesto también muy relevante determinar la importancia relativa que ese término presentará sobre la brecha salarial total. Para que dicho término llegue a representar un peso relevante será debido, o

bien porque las diferencias en los rendimientos entre hombres y mujeres son muy grandes, o bien porque el porcentaje de mujeres en esa categoría (medido por  $\bar{D}_{jm}$ ) es también muy importante (o bien ambos).

Por lo que respecta al término asociado a las diferencias en productividad, éste quedaría definido bajo la estructura salarial del hombre como  $\sum_{j=1}^J \hat{\beta}_h (\bar{D}_{jh} - \bar{D}_{jm})$ . Siguiendo la misma argumentación anterior, el signo positivo o negativo de cada uno de los términos de ese sumatorio va a depender en este caso de dos factores. Por un lado del signo asociado al parámetro estimado en la regresión de salarios de los trabajadores. Si el parámetro es positivo indicaría un mejor salario medio de los trabajadores ubicados en esa categoría  $j$ -ésima respecto a los ubicados en la categoría de referencia. Lógicamente un signo negativo indicaría la situación contraria. El segundo factor se observa que depende de la concentración de hombres y mujeres en la correspondiente categoría, de tal manera que si son los hombres los que se encuentran mayormente representados en ella respecto a las mujeres, este segundo término será positivo, siendo negativo en caso contrario. Con todo ello se tiene que, la combinación de ambos términos generará contribuciones positivas o negativas a la desigualdad salarial que se estime en cada caso. Unido a ello, cabe señalar por tanto que, para que esas contribuciones lleguen a alcanzar valores de cierta importancia es necesario que, o bien la distribución por sexos en la categoría analizada sea muy dispar, o bien que el diferencial salarial del trabajador con respecto al individuo de referencia sea muy importante (o bien ambas situaciones a la vez).

Si se considera ahora como estructura salarial no discriminatoria la de la mujer ( $\beta^* = \hat{\beta}_m$ ) entonces, dentro del componente ligado a discriminación (corchete en expresión (19)), además del componente asociado al término constante, aparecería  $\sum_{j=1}^J (\hat{\beta}_{jh} - \hat{\beta}_{jm}) \bar{D}_{jh}$  que, en este caso, permitiría determinar los efectos de las categorías consideradas de la variable ficticia sobre la

discriminación desde el punto de vista del sobrepago a los trabajadores. En este caso, la contribución del componente ligado a las diferencias de productividad entre hombres y mujeres sería  $\sum_{j=1}^J \hat{\beta}_m (\bar{D}_{jh} - \bar{D}_{jm})$ . Cabe señalar que, los comentarios realizados bajo la estructura salarial del hombre acerca del signo y de la magnitud de estos términos son perfectamente válidos también bajo esta estructura salarial, teniendo simplemente en cuenta los cambios incorporados a esta nueva expresión.

Por último, si la estructura salarial no discriminatoria fuera la seguida por Neumark ( $\beta^* = \hat{\beta}_N$ ), entonces los términos asociados a la discriminación serían los tres componentes que se muestran en el corchete del lado derecho de la expresión (19). En este caso se observa que para determinar el signo de la contribución de una determinada categoría  $j$ -ésima a la discriminación habría que tener en cuenta el signo del término  $(\hat{\beta}_{jh} - \hat{\beta}_N) \bar{D}_{jh} + (\hat{\beta}_N - \hat{\beta}_{jm}) \bar{D}_{jm}$  (el primer sumado representaría el sobrepago hacia los trabajadores y el segundo el infrapago de las trabajadoras), y cuya magnitud depende de las diferencias en rendimientos entre hombres y mujeres respecto a los rendimientos obtenidos en la estimación conjunta (para toda la muestra) de la estructura salarial ( $\hat{\beta}_N$ ), así como de la concentración de hombres y mujeres en la correspondiente categoría.

Respecto al componente derivado de las diferentes dotaciones productivas entre trabajadores y trabajadoras vendría dado por la expresión  $\sum_{j=1}^J \hat{\beta}_{jN} (\bar{D}_{jh} - \bar{D}_{jm})$  (primer término del lado derecho en (19)). En este caso, el signo y el tamaño de cada una de las contribuciones individuales estarían determinados por la estimación del coeficiente en la muestra conjunta, junto con el diferencial en la distribución de hombres y mujeres en la categoría analizada.

## 5. MEDIDAS DE DISCRIMINACIÓN

En este último apartado relativo a la metodología empleada se explican las medidas de discriminación que serán calculadas en esta tesis. En concreto se calcularán dos indicadores que han sido ampliamente utilizados en la literatura.

En primer lugar utilizaremos el peso que tiene el componente de discriminación sobre la diferencia salarial total en media. Según lo presentado con anterioridad esta medida se definiría como:

$$\begin{aligned}
 \text{MD1} &= \frac{\sum_{j=1}^J (\hat{\beta}_{jh} - \beta^*) \bar{D}_{jh} + \sum_{j=1}^J (\beta^* - \hat{\beta}_{jm}) \bar{D}_{jm}}{\ln(1 + G_{hm})} \times 100 = \\
 &\frac{\sum_{j=1}^J (\hat{\beta}_{jh} - \beta^*) \bar{D}_{jh}}{\ln(1 + G_{hm})} \times 100 + \frac{\sum_{j=1}^J (\beta^* - \hat{\beta}_{jm}) \bar{D}_{jm}}{\ln(1 + G_{hm})} \times 100 \quad (20)
 \end{aligned}$$

El primer sumando de la última expresión indica el peso de la discriminación sobre el total del diferencial salarial debido a la existencia de infrapago en los sueldos de las trabajadoras, mientras que el segundo sumando mide el porcentaje de la parte de discriminación pero debido al sobrepago hacia los trabajadores. Estos dos términos aparecerán cuando se considere como estructura salarial no discriminatoria la propuesta por Neumark ( $\beta^* = \hat{\beta}_N$ ).

Ahora bien, si la estructura no discriminatoria del mercado es la de los hombres, entonces el primer sumando del numerador en la expresión (20) se anulará quedando, en este caso, la medida propuesta como:

$$\text{MD1} = \frac{\sum_{j=1}^J (\hat{\beta}_{jh} - \hat{\beta}_{jm}) \bar{D}_{jm}}{\ln(1 + G_{hm})} \times 100 \quad (21)$$

Que mediría el peso de la parte de discriminación pura, es decir, la debida al infrapago que sufren las mujeres en sus salarios respecto a los hombres, con respecto al diferencial salarial total.

De igual manera, si la estructura salarial considerada como no discriminatoria en el mercado es la de las mujeres, dicha medida medirá el peso de la discriminación, entendida esta como un sobrepago hacia los hombres, sobre el diferencial salarial total, tomando por tanto la expresión:

$$MD1 = \frac{\sum_{j=1}^J (\hat{\beta}_{jh} - \hat{\beta}_{jm}) \bar{D}_{jh}}{\ln(1 + G_{hm})} \times 100 \quad (22)$$

Como segunda medida de discriminación utilizaremos el indicador definido como:

$$MD2 = \left[ e^{\sum_{j=1}^J (\hat{\beta}_{jh} - \beta^*) \bar{D}_{jh} + \sum_{j=1}^J (\beta^* - \hat{\beta}_{jm}) \bar{D}_{jm}} - 1 \right] \times 100 \quad (23)$$

Dada esta definición y si consideramos que la estructura salarial no discriminatoria en el mercado es la debida a Neumark, a partir de esta medida se derivan dos alternativas posibles y complementarias:

$$MD2(A) = \left[ e^{\sum_{j=1}^J (\hat{\beta}_{jh} - \hat{\beta}_N) \bar{D}_{jh}} - 1 \right] \times 100 \quad (24)$$

$$MD2(B) = \left[ e^{\sum_{j=1}^J (\hat{\beta}_N - \hat{\beta}_{jm}) \bar{D}_{jm}} - 1 \right] \times 100 \quad (25)$$

Mientras que MD2(A) mide el porcentaje en que debería disminuir el salario de los hombres para que se igualase al salario medio sin discriminación, MD2(B) indica el porcentaje en que debería incrementarse el salario medio de las mujeres para que se igualase a ese salario medio sin discriminación. Es

decir, en la estructura no discriminatoria según Neumark, los hombres se encuentran sobrepagados y las mujeres infrapagadas conjuntamente. Por tanto, para equiparar ambos salarios a la estructura no discriminatoria en el mercado los primeros deben reducir sus salarios en el porcentaje indicado por MD2(A) y las segundas deben incrementarlo en la medida dada por MD2(B).

Por otro lado, si la estructura salarial no discriminatoria existente en el mercado laboral es la de los hombres entonces esta medida se define como:

$$MD2 = \left[ e^{\sum_{j=1}^J (\hat{\beta}_{jh} - \hat{\beta}_{jm}) \bar{D}_{jm}} - 1 \right] \times 100 \quad (26)$$

Que tendría una interpretación análoga a la medida MD2(B) anteriormente mencionada, es decir, recoge el porcentaje en que debería incrementarse el salario medio de las mujeres (ya que se encuentran infrapagadas) para que se igualase al salario medio sin discriminación que, en este caso, sería el de los hombres.

Para finalizar, si la estructura salarial no discriminatoria fuese la de las mujeres entonces el indicador propuesto tomaría la expresión:

$$MD2 = \left[ e^{\sum_{j=1}^J (\hat{\beta}_{jh} - \hat{\beta}_{jm}) \bar{D}_{jh}} - 1 \right] \times 100 \quad (27)$$

Indica el porcentaje en que debería de reducirse el salario medio de los hombres (ahora serían ellos los que están sobrepagados) para que se igualase al salario medio de las mujeres que es la estructura no discriminatoria bajo esta situación.







## **CAPÍTULO IV**

### **LA BASE DE DATOS: ANÁLISIS Y DESCRIPCIÓN**

#### **1. INTRODUCCIÓN**

Para llevar a cabo el análisis empírico de esta tesis ya se ha comentado en capítulos precedentes que la información muestral a emplear proviene de la Encuesta de Estructura Salarial correspondiente al año 2006. En el presente capítulo se muestra un análisis descriptivo de dicha muestra, haciendo especial referencia a las variables que se tendrán en cuenta en los ulteriores análisis.

En el apartado segundo del capítulo se presenta la encuesta y se ofrecen las principales características que subyacen a su elaboración. También, en este apartado se exponen, en primer lugar, las diferentes variables que incorpora dicha encuesta, así como las variables que, finalmente, son incluidas en los análisis realizados en la tesis. Junto a cada una de las variables se exponen los diferentes niveles o categorías definidos para cada una de las características consideradas. Asimismo, se ofrece información sobre la variable que se ha empleado para medir el salario de los trabajadores.

En el tercer apartado se lleva a cabo un análisis descriptivo de las variables del estudio, presentando su distribución por categorías tanto en el conjunto de la muestra como diferenciándolas por sexo. Posteriormente, también se ofrece una descripción, tanto analítica como gráfica, de las diferencias salariales por género existentes en todas y cada una de las variables consideradas que nos permitirá disponer de una primera aproximación a la brecha salarial existente.

## **2. LA BASE DE DATOS**

Los datos empleados para llevar a cabo los análisis estadísticos y econométricos de esta tesis provienen de la Encuesta de Estructura Salarial 2006 (EES 2006) publicados por el Instituto Nacional de Estadística (I.N.E.) a finales del año 2008.

El origen acerca de la realización por parte del I.N.E. de dicha encuesta se remonta al año 1995 y se basa en una nueva política que, por entonces y proveniente de la Unión Europea, obligaba a los estados miembros a realizar una estadística que reflejara adecuadamente la estructura y distribución salarial de cada país, todo ello lógicamente de una manera armonizada y común que permitiera una comparación entre los estados basándose en una metodología estándar.

La primera encuesta se llevo a cabo en el año 1995 y, aunque el proyecto inicial solo contemplaba la realización de la encuesta para ese año, la calidad y riqueza de los resultados obtenidos, así como la viabilidad del proyecto, motivaron que los países miembros aprobaran unos reglamentos (530/1999 y 1738/2005) en los que se contemplaba la realización de dicha encuesta de manera periódica cada cuatro años.

El principal objetivo de este tipo de encuestas es obtener unos resultados comparables, tanto sobre el nivel y la estructura de los salarios, así como sobre su estructura entre los diferentes países miembros de la Unión Europea gracias a una elaboración estadística basada en criterios comunes acerca de la metodología a emplear y los contenidos a incluir. Es por ello que se utiliza un mismo período de referencia, ámbito de cobertura, información demandada y característica de ésta, método de recogida de datos, representatividad, procesamiento y transmisión de la información resultante. Cabe destacar que, aunque estos procedimientos son de obligado cumplimiento por parte de todos los países, se permite la adaptación de la encuesta al caso particular de cada país.

---

De esta manera se publicó, en el año 2004, una nueva encuesta referente al año 2002 y, posteriormente, la encuesta del año 2006 (publicada en el año 2008) que es la que se toma como base estadística para esta tesis. Finalmente cabe decir que a finales del año 2012 se ha publicado una nueva encuesta referida al año 2010 que no está contemplada en este análisis pero que, sin duda, permitirá en futuras investigaciones comprobar la evolución temporal de las cuestiones tratadas en este estudio.

### **2.1. La Encuesta de Estructura Salarial 2006**

La EES 2006 es una investigación sobre la estructura y la distribución de los salarios de los trabajadores durante dicho año.

Por lo que respecta a la estructura, la principal ventaja de esta encuesta es que ofrece información individualizada del salario de cada trabajador junto con un amplio conjunto de variables relacionadas con el trabajador (individual o colectivamente) y/o la empresa en la que realiza su labor. Entre ellas apuntamos por ejemplo el nivel de estudios alcanzado, el tipo de convenio existente en la empresa o el mercado al que dirige sus productos la empresa en cuestión. Se ofrecerá información más detallada de las variables posteriormente.

Por lo que respecta a la distribución, la encuesta no solo proporciona niveles medios de salarios sino también su distribución en percentiles lo que permite tener una medida de la desigualdad.

El ámbito geográfico de la encuesta es el territorio nacional y la población potencial de estudio está formada por todos los trabajadores por cuenta ajena que presten sus servicios en centros de cotización y hayan estado dados de alta en la Seguridad Social durante todo el mes de octubre del año 2006. Se excluyen de esta población aquel personal cuya remuneración no sea principalmente en forma de salario, sino en comisiones o beneficios

(presidentes, miembros de consejos de administración, etc.). Se ha escogido como período de referencia el mes de octubre porque se considera un mes “normal” en todos los países de la U.E. ya que se encuentra poco afectado por variaciones estacionales o por pagos de vencimiento superior al mes (p.ej. pagas de navidad). Indicar también que otros datos incluidos en la encuesta hacen referencia al año 2006 pero en su conjunto para, de esa manera, recoger información no solo de las ganancias mensuales sino también de las anuales.

Para la obtención de la muestra de trabajadores finalmente incluida en la encuesta se lleva a cabo un muestreo bietápico estratificado. Las unidades de la primera etapa son las cuentas de cotización (empresas) a la Seguridad Social obtenidas del Directorio de Cuentas de Cotización a la Seguridad Social. Estas unidades de primera etapa se clasifican en 26 grupos de actividad (secciones y subsecciones de la CNAE-93, letras C, D, E, F, G, H, I, J, K, M, N y O) que se consideran poblaciones independientes a efectos de muestreo. Cada actividad a su vez se estratifica por comunidades autónomas (18 en total) y por ocho intervalos de tamaño, que son los siguientes:

1. De 1 a 4 trabajadores
2. De 5 a 9
3. De 10 a 19
4. De 20 a 49
5. De 50 a 99
6. De 100 a 199
7. De 200 a 499
8. Más de 500

Una vez seleccionadas las unidades de primera etapa se remite la información a la Tesorería General de la Seguridad Social con el fin de

elaborar una lista de trabajadores que hubieran estado dados de alta durante todo el mes de octubre del 2006. A partir de esa lista se seleccionan en una segunda etapa los trabajadores finalmente incluidos.

Tanto en la primera como en la segunda etapa la selección de unidades se realiza por medio de un muestreo sistemático, dentro de cada estrato en el primer caso, y dentro de cada cuenta de cotización en el segundo caso. Finalmente se encuentran incluidas en la encuesta un total de 27.301 unidades de primera etapa (empresas) y un total de 235.272 trabajadores lo que implica una tasa de respuesta del 90% tanto en la primera como en la segunda etapa.

## 2.2. Variables de la encuesta

Como se mencionó anteriormente, la EES 2006 incluye, además de una completa información sobre los salarios de los trabajadores, un amplio conjunto de variables relacionadas tanto con el trabajador como con la empresa donde realiza su labor. Esta rica información ha permitido realizar en esta tesis un exhaustivo análisis de la diferencia salarial entre hombres y mujeres atendiendo a esas variables.

En este apartado vamos a presentar, en primer lugar, el conjunto de variables de la EES 2006 y, posteriormente, se muestran cuáles son las que, finalmente, han sido incluidas en el estudio. Como se verá, en algunos casos las variables de la encuesta se han utilizado tal y como aparecen en la misma, mientras que, en otros casos, han necesitado alguna modificación, y en otros directamente se han eliminado de manera justificada.

Las variables de la encuesta que hacen referencia tanto a las características de los trabajadores como de las empresas son las siguientes:

- NUTS1: Es el acrónimo (en francés) de la Nomenclatura de las Unidades Territoriales Estadísticas de la Unión Europea. Esta clasificación geográfica se realiza a varios niveles, de ahí el número que acompaña al acrónimo. En

concreto, y para el caso de España, el nivel 1 delimita un total de 7 áreas geográficas que son: (1) *Noroeste* (Galicia, Asturias y Cantabria), (2) *Noreste* (País Vasco, Navarra, La Rioja y Aragón), (3) *Com. de Madrid* (Madrid), (4) *Centro* (Castilla-León, Castilla-La Mancha y Extremadura), (5) *Este* (Cataluña, Comunidad Valenciana e Islas Baleares), (6) *Sur* (Andalucía, Murcia, Ceuta y Melilla) y (7) *Canarias* (Canarias). El nivel 2 coincidiría con las comunidades autónomas y el nivel 3 con las provincias. Esta variable, por tanto, señala el lugar físico donde se encuentra ubicada una determinada empresa y, por tanto, sus trabajadores.

- **Actividad:** Refleja la Clasificación Nacional de Actividades Económicas CNAE-93
- **Tamaño:** Señala el tamaño de la empresa según el número de trabajadores y está dividido en tres niveles: (1) *Entre 1 y 49* trabajadores, (2) *Entre 50 y 199* trabajadores y (3) *200 o más* trabajadores.
- **Propiedad:** Indica la propiedad o control de la empresa y se distinguen dos situaciones: (1) *Pública* y (2) *Privada*.
- **Mercado:** Refleja el mercado al que la empresa dirige su producción. Se distinguen cuatro estratos: (1) *Local o regional*, (2) *Nacional*, (3) *Unión europea* y (4) *Mundial*.
- **Convenio:** Muestra el tipo de convenio colectivo al que se acoge la empresa. Se distinguen 4 situaciones: (1) *De sector*, (2) *Interprovincial, provincial, comarcal, etc.*, (3) *De empresa* y (4) *De centro de trabajo*.
- **Sexo:** (1) *Hombre* y (2) *Mujer*.
- **Nacionalidad:** Indica la nacionalidad del trabajador y en la encuesta se diferencia entre 2 opciones: (1) *España* y (2) *Resto del mundo*.
- **Ocupación:** Refleja la Clasificación Nacional de Ocupaciones CNO-94

- 
- Responsabilidad: Muestra si el trabajador ha tenido tareas de responsabilidad y/o supervisión en la empresa. Dos opciones: (1) *Sí* y (2) *No*.
  - Nivel de estudios: Indica el nivel máximo de estudios que ha logrado alcanzar el trabajador. En la encuesta aparecen reflejados los siguientes 8 estratos: (1) *Sin estudios*, (2) *Educación primaria*, (3) *Educación secundaria I (obligatoria)*, (4) *Educación secundaria II (bachillerato)*, (5) *Formación profesional de grado medio*, (6) *Formación profesional de grado superior*, (7) *Diplomados universitarios o equivalente* y (8) *Licenciados, ingenieros superiores y doctores*.
  - Antigüedad: El concepto antigüedad en la encuesta viene reflejado por dos variables de tipo cuantitativo como son: (1) *Los meses de antigüedad* (de 0 a 12) y (2) *Los años de antigüedad* (de 0 a 99).
  - Tipo de jornada: Refleja el tipo de jornada laboral que tiene un determinado trabajador y se distingue entre: (1) *Tiempo completo* y (2) *Tiempo parcial*.
  - Duración del contrato: Muestra si el contrato del trabajador tiene (1) *Duración indefinida* o por el contrario tiene (2) *Duración determinada*.
  - Edad: La variable edad está construida de manera cualitativa y se han considerado en la encuesta los siguientes 6 niveles: (1) *Menos de 19 años*, (2) *De 20 a 29*, (3) *De 30 a 39*, (4) *De 40 a 49*, (5) *de 50 a 59* y (6) *Más de 59 años*.

### 2.3. Variables del estudio

Como se observa en la anterior relación existen variables que son más bien del ámbito del trabajador y otras son más bien del ámbito de la empresa. Es por ello que en esta tesis y con el fin de realizar un análisis sobre la diferencia salarial entre sexos de una manera más adecuada y organizada, este

conjunto de variables han sido consideradas bajo tres categorías que se presentan en la siguiente tabla:

**Tabla 1: Variables del estudio**

VARIABLES DEL ESTUDIO	
Personales	Sexo
	Edad
	Nivel de estudios
Laborales	Antigüedad
	Ocupación
	Tipo de jornada
	Tipo de contrato
	Responsabilidad
	Convenio
De empresa	Actividad
	Tamaño
	Propiedad
	Mercado

Fuente: Elaboración propia a partir de EES 2006

Las variables de tipo *Personales* son propias del ámbito privado del trabajador, las variables de tipo *Laborales* son propias también del trabajador pero en este caso en su relación con la empresa y, por último, las variables de tipo *De empresa* son propias exclusivamente de la empresa donde el trabajador ejerce su labor. Aún siendo divididas en esas tres categorías, todas ellas son variables que afectan, de una u otra manera, a la determinación de los salarios de los diferentes trabajadores presentes en la encuesta.

### 2.3.1. Variables Personales

- **Sexo:** la variable sexo se ha tratado como una variable cualitativa con la misma estructura que aparece en la encuesta original, es decir, con dos categorías:



**Tabla 2: Variable sexo. Categorías**

Sexo
Hombre
Mujer

Fuente: Elaboración propia

- Edad: esta variable ya aparece categorizada en la encuesta y se ha mantenido la misma estructura que en ella aparece. Es decir, las siguientes 6 categorías:

**Tabla 3: Variable Edad. Categorías**

Edad (años)
Menos de 19
20 a 29
30 a 39
40 a 49
50 a 59
60 o más

Fuente: Elaboración propia

- Nivel de estudios: Esta variable estaba definida originalmente en la encuesta a 8 niveles pero para nuestro estudio se ha decidido reducirlos a 5 estratos más homogéneos en términos de la valoración que una empresa puede realizar de dichos niveles a la hora de contratar a un determinado trabajador y de fijar su salario. Se reflejan a continuación:

**Tabla 4: Variable Nivel de Estudios. Categorías**

Nivel de estudios
Sin estudios y primaria
Secundaria I (obligatoria)
Secundaria II (bachillerato)
Formación profesional (F.P.)
Estudios superiores

Fuente: Elaboración propia

### 2.3.2. Variables Laborales

- Antigüedad: a partir de la unión de las dos variables cuantitativas que, originalmente aparecían en la encuesta (años de antigüedad y meses de antigüedad) se ha construido una nueva variable (también cuantitativa) que aglutinaba la información de ambas variables. A partir de ella se ha elaborado una variable de carácter cualitativo con 6 categorías reflejas en la siguiente tabla:

**Tabla 5: Variable Antigüedad. Categorías**

Antigüedad (años)
[0 – 1)
[1 – 3)
[3 – 6)
[6 – 11)
[11 – 21)
[21 - )

Fuente: Elaboración propia

- Ocupación: en la encuesta originalmente esta variable de tipo cualitativo refleja 17 categorías de la CNO-94. Para esta tesis esas categorías se han agrupado en 8 niveles teniendo en cuenta que en cada uno de ellos deben aparecer trabajadores con características ocupacionales similares. Dichos niveles son (entre paréntesis se reflejan las categorías originales de la CNO-94 que han sido agrupadas en cada caso):

**Tabla 6: Variable Ocupación. Categorías**

Ocupación
Dirección de empresas (A+B)
Técnicos y profesionales científicos e intelectuales (D+E)
Técnicos y profesionales de apoyo (F)
Empleados de tipo administrativo (G)
Trabajadores de los servicios de restauración, personales, protección y vendedores de comercios (H+J+K)
Trabajadores cualificados en la agricultura y pesca, la ind. manufacturera, la construcción y la minería (L+M+N+P)
Operadores de instalaciones y maquinaria, montadores, conductores y operadores de maquinaria móvil (Q+R)
Trabajadores no cualificados (S+T)

Fuente: Elaboración propia

- Tipo de jornada: se mantienen las dos categorías que originalmente aparecen en la encuesta:

**Tabla 7: Variable Tipo de jornada. Categorías**

Tipo de jornada
Tiempo completo
Tiempo parcial

Fuente: Elaboración propia

- Tipo de contrato: también se mantienen las dos categorías que se reflejan en la encuesta, que son:

**Tabla 8: Variable Tipo de contrato. Categorías**

Tipo de contrato
Duración indefinida
Duración determinada

Fuente: Elaboración propia

- Responsabilidad: las tareas de responsabilidad/supervisión se van a reflejar con una variable con dos niveles, misma estructura que se encuentra definida en la encuesta:

**Tabla 9: Variable Responsabilidad. Categorías**

Responsabilidad
Sí
No

Fuente: Elaboración propia

- Convenio: aunque en la encuesta esta variable presenta 4 categorías, debido a que las dos últimas reflejan una situación similar, junto con el reducido número de trabajadores existentes en dichas categorías, se ha decidido agruparlos en 3 niveles:

**Tabla 10: Convenio. Categorías**

Convenio
De sector
Interprovincial, provincial, comarcal
De empresa o centro de trabajo

Fuente: Elaboración propia

### 2.3.3. Variables De empresa

- Actividad económica: en la EES 2006 esta variable incluye la clasificación CNAE-93 con 22 categorías originalmente. Dado el elevado número de categorías existentes se ha decidido realizar una agrupación hasta 16 categorías uniendo aquellas actividades más homogéneas entre ellas sin tener en cuenta su tamaño muestral ya que hay categorías que, aún teniendo un tamaño muestral reducido, no son susceptibles de agruparse a otra u otras categorías debido a su singular actividad. Aún habiendo reducido a 16 niveles el número de sectores económicos es todavía un número importante. Se ha

decidido dejar ese amplio conjunto de sectores con el fin de analizar de manera más completa y exhaustiva la brecha salarial en cada uno de ellos. No obstante, de las 16 categorías consideradas, se puede observar en la Tabla 11 que las 8 primeras pertenecen al sector industrial, la novena es la construcción y, por último, las siete restantes corresponden al sector servicios. La Tabla 11 refleja esas categorías finales indicando entre paréntesis las categorías originales que han sido agrupadas en cada caso:

**Tabla 11: Variable Actividad económica. Categorías**

Actividad
Extracción de productos energéticos (CA00)
Industrias de alimentación, bebidas y tabaco; textil y confección; cuero y calzado (DABC)
Industrias de madera y corcho; papel; edición y artes gráficas (DDE0+DE22)
Refino de petróleo; Industrias química; caucho y materias plásticas; otros productos minerales no metálicos (DFGH+DI26)
Metalurgia y fabricación de productos metálicos; industria de la construcción de maquinaria y equipo mecánico (DJ00+DK29)
Industria de material y equipo eléctrico, electrónico y óptico (DL00)
Fabricación de material de transporte; industrias manufactureras diversas (DMN0)
Producción y distribución de energía eléctrica, gas y agua (EE00)
Construcción (FO45)
Comercio y reparación (GG00+GG52)
Hostelería (HO55)
Transporte, almacenamiento y comunicaciones (II00+II01)
Intermediación financiera (JJ00)

**Tabla 11: Variable Actividad económica. Categorías (Continuación)**

Actividad
Actividades inmobiliarias y de alquiler; servicios empresariales (KK00)
Educación (MM00)
Actividades sanitarias y veterinarias; servicios sociales y prestados a la comunidad; servicios personales (NN00+OO00)

Fuente: Elaboración propia

- Tamaño: como ya se mencionó con anterioridad la variable tamaño aparece en la encuesta original como una variable de tipo cualitativo con tres categorías donde se refleja el número de trabajadores de la empresa. En esta tesis se ha mantenido la misma estructura en nuestra variable pero denominando de manera diferente esas categorías. En concreto la variable es:

**Tabla 12: Variable Tamaño. Categorías**

Tamaño
Pequeña
Mediana
Grande

Fuente: Elaboración propia

- Propiedad: se mantiene la misma variable que en la encuesta con las dos categorías ya mencionadas:

**Tabla 13: Variable Propiedad. Categorías**

Propiedad
Pública
Privada

Fuente: Elaboración propia

- Mercado: la variable mercado se ha modificado ligeramente ya que las dos últimas categorías que aparecían en la variable original (Unión Europea y

Mundial) se han agrupado en una sola (denominada Internacional) al considerar homogéneas para el análisis de la diferencia salarial esas dos características. Por tanto finalmente la variable ha quedado como:

**Tabla 14: Variable Mercado. Categorías**

Mercado
Local o regional
Nacional
Internacional

Fuente: Elaboración propia

#### 2.3.4. Variables no incluidas.

Si se observan las variables que, originalmente, se encuentran incluidas en la EES 2006 y se comparan con las que han sido finalmente incluidas en este estudio se puede observar que la variable referida a la localización geográfica de la empresa (NUTS1) no ha sido incluida en él. La razón es debida a que la información contenida acerca de las zonas geográficas en la encuesta original (NUTS1) no nos parecía relevante a la hora de realizar el análisis. Por el contrario, el tener información adecuada de las empresas y sus trabajadores a nivel de comunidad autónoma (NUTS2) para determinar la diferencia salarial por sexo a ese nivel sí era una pretensión original del presente estudio. De hecho hay estudios que inciden en esta cuestión geográfica como una variable a tener en cuenta. Es por ello que se solicitó al I.N.E. la información de la encuesta pero desagregada por comunidades autónomas. La respuesta del I.N.E. al respecto nos indicó que, debido a la necesidad de mantener la confidencialidad de los datos incluidos en la encuesta, no era posible ofrecer esa desagregación manteniendo el resto de variables intactas. En palabras de la representante del I.N.E., si nos proporcionaban la información adecuadamente anonimizada incluyendo la variable relativa a la comunidad autónoma “se eliminaría más de la mitad de la muestra”. En vista de ello y entendiendo que la pérdida de información muestral era realmente importante se decidió no incluir esta variable en los

análisis de esta tesis. De hecho uno de los activos de esta encuesta es tanto el tamaño como la riqueza y calidad de la información proporcionada, lo que la convierte en una de las principales fuentes de información utilizadas en las investigaciones encaminadas a determinar la brecha salarial por cuestión de género.

Otra variable que tampoco ha sido incluida finalmente en este estudio es la referida a la *Nacionalidad* ya que la categoría alternativa a “española” es demasiado amplia (“resto del mundo”), y por tanto, no aportaría información relevante a la hora de llevar a cabo el análisis de la diferencia salarial, y más en concreto, a la detección de sus determinantes.

#### **2.4. La variable *Salario* y su medición**

Una vez que han sido analizadas todas las variables que conforman tanto las características del trabajador (tanto personales, como laborales), como las de la empresa, se muestra a continuación la información relativa a la variable que va a permitir medir los salarios de los trabajadores y de las trabajadoras. Dado que el objetivo fundamental de la tesis es cuantificar la diferencia salarial y, con ello, la discriminación existente en los salarios entre trabajadores y trabajadoras, es necesario utilizar una variable que nos permita medir adecuadamente ese concepto en ambos sexos. La EES 2006, como ya se mencionó, proporciona información variada sobre los salarios de esa muestra de trabajadores. Ahora bien dado que individuos no son homogéneos en cuanto a sus características y, por tanto, tampoco respecto a sus salarios, se hace necesario construir una variable que nos permita la comparación adecuada entre todos los trabajadores con independencia de sus respectivas características. La variable que se ha venido utilizando habitualmente en la literatura es la **ganancia por hora**. Dicha variable es perfectamente calculable con la información ofrecida en la encuesta y permite su uso para una adecuada medición de salarios y comparación de los mismos entre todos los trabajadores.



La ganancia por hora viene definida por la siguiente expresión:

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

Por lo que respecta a la *Ganancia mensual* se ha calculado agregando cuatro conceptos incluidos en la encuesta como son: (1) el salario base del mes de octubre, (2) los complementos salariales de dicho mes, (3) los pagos por horas extraordinarias, y (4) la parte correspondiente a las pagas extraordinarias. Es decir:

**Tabla 15: Ganancia mensual. Medición**

$$\text{Ganancia mensual} = \left\{ \begin{array}{l} \text{Salario base} \\ + \\ \text{Complementos salariales} \\ + \\ \text{Pagos por horas extraordinarias} \\ + \\ \text{Paga extraordinaria} \end{array} \right.$$

Fuente: Elaboración propia

Por lo que respecta a las *Horas trabajadas mensuales* se han sumado tanto las horas normales trabajadas en dicho mes como las horas extraordinarias. Estas últimas están medidas directamente con una de las variables de la encuesta (“Horas extraordinarias”) pero no ocurre lo mismo con las primeras. Ha sido necesario realizar unos cálculos para su construcción empleando las variables “Días con salario completo” y “Jornada semanal pactada en horas” disponibles en la encuesta. Se resume todo ello de forma más clara en la Tabla 16.

Con esta variable de salarios es factible determinar la estructura salarial de trabajadores y trabajadoras teniendo en cuenta sus respectivas características personales, laborales y de empresa para, con ello, poder obtener una medición

de la desigualdad salarial por sexos y, a partir de esta, determinar la mayor o menor discriminación salarial existente por razón de género.

**Tabla 16: Horas trabajadas mensuales. Medición**

---

$$\text{Horas trabajadas mensuales} = \left\{ \begin{array}{l} \text{Horas normales} \\ + \\ \text{Horas extraordinarias} \end{array} \right.$$

$$\text{Horas normales} = \text{Días trabajados al mes} \times \frac{\text{Jornada semanal en horas}}{7}$$

---

Fuente: Elaboración propia

### 3. ANÁLISIS DESCRIPTIVO DE LOS DATOS

En este apartado se muestran las principales características estadísticas de las variables involucradas en el estudio obtenidas a partir de la EES 2006. Veremos en primer lugar como están distribuidas en esta base de datos las diferentes variables relacionadas con las características personales, laborales y de empresa de los trabajadores.

Posteriormente se analizará dicha distribución pero atendiendo a la diferencia de género de las mismas con el fin de identificar el peso que cada uno de los sexos tiene sobre esas características.

Para finalizar se presentará también un análisis de la relación existente entre las diferentes características de estudio con la variable ganancia por hora con la que medimos el salario de los trabajadores, distinguiendo una vez más entre trabajadores y trabajadoras con el fin de determinar qué diferencias existen en esos salarios según las distintas categorías de cada variable, siempre desde un punto de vista puramente descriptivo.

### 3.1. Distribución de las características

Ya se mencionó con anterioridad que las características que se van a analizar en este estudio y que consideramos relevantes a la hora de determinar el salario de una persona se pueden clasificar en tres tipos: (1) Personales, (2) Laborales y (3) De empresa. Veamos como se distribuyen los trabajadores según dichas variables.

#### 3.1.1. Personales

Las variables incluidas en el estudio de tipo Personal son: (1) Sexo, (2) Edad y (3) Nivel de estudios. Dichas variables pertenecen al ámbito privado del trabajador pero pueden influir en su salario. Cabe destacar que una de las limitaciones que presenta la EES 2006 es que no incluye otro tipo de variables de índole personal que potencialmente podrían influir en la decisión del trabajador sobre su forma de acceder al mercado laboral y por tanto en la obtención de su salario. Serían variables como el número de hijos, el estado civil, etc.

##### 3.1.1.A. Sexo

**Tabla 17: Distribución de la variable Sexo. Número y porcentaje**

Sexo		
	Abs.	%
H	143.644	61,05
M	91.628	38,95
Total	235.272	100

Fuente: Elaboración propia a partir de EES 2006

Esta variable será la principal referencia a la hora de llevar a cabo los análisis de discriminación salarial entre trabajadores y trabajadoras. Observamos como poco más del 60% de la muestra está constituida por trabajadores mientras que un casi un 39% son mujeres trabajadoras.

### 3.1.1.B. Edad

La distribución de los trabajadores según su *edad* sigue un patrón similar a la distribución normal, alcanzando la mayor concentración de trabajadores en la franja “30-39 años” (32,57% del total). En los tramos aledaños a éste la proporción es bastante homogénea: 22,45% en el tramo “20-29 años” y 25,19% en el tramo “40-49 años”. El menor porcentaje de trabajadores se da en la franja de los más jóvenes, con 2.435 trabajadores que suponen poco más del 1% del total de la muestra considerada.

**Tabla 18: Distribución de la variable Edad. Número y porcentaje**

	Edad	
	Abs.	%
<=19	2.435	1,03
20-29	52.807	22,45
30-39	76.637	32,57
40-49	59.274	25,19
50-59	35.898	15,26
>=60	8.221	3,49
<b>Total</b>	<b>235.272</b>	<b>100</b>

Fuente: Elaboración propia a partir de EES 2006

## 3.1.1.C. Nivel de estudios

**Tabla 19: Distribución de la variable Nivel de estudios. Número y porcentaje**

Nivel de estudios		
	Abs.	%
• Sin estudios y primaria	58.804	24,99
• Secundaria I (Ob.)	60.262	25,61
• Secundaria II (Bach.)	25.412	10,8
• F.P.	38.802	16,49
• Est. superiores	51.992	22,1
Total	235.272	100

Fuente: Elaboración propia a partir de EES 2006

La agrupación realizada en esta variable ha conformado tres categorías bastante homogéneas que son: “Sin estudios y primaria” con prácticamente un 25% de trabajadores, “Secundaria I (obligatoria) con poco más del 25% y “Estudios superiores” con algo más del 22% de la muestra. Formación profesional incluye casi 40.000 trabajadores que suponen el 16,5% de la muestra y la categoría de menor peso es “Secundaria II (bachillerato) que no llega al 11% de los datos.

## 3.1.2. Laborales

Las características laborales son variables propias del trabajador pero en su relación con la empresa y, por tanto, también relevantes a la hora de determinar el salario que recibirá en ella. Las variables laborales son: (1) Antigüedad, (2) Ocupación, (3) Tipo de jornada, (4) Tipo de contrato, (5) Responsabilidad y (6) Convenio.

### 3.1.2.A. Antigüedad

**Tabla 20: Distribución de la variable Antigüedad. Número y porcentaje**

Antigüedad		
	Abs.	%
[0-1)	53.796	22,87
[1-3)	46.956	19,96
[3-6)	37.223	15,82
[6-11)	36.538	15,53
[11-21)	32.823	13,95
[21- )	27.936	11,87
Total	235.272	100

Fuente: Elaboración propia a partir de EES 2006

La variable *antigüedad* presenta dos claros patrones de comportamiento. Por un lado los porcentajes son decrecientes desde la primera categoría hasta la última y, por otro lado, de las seis categorías existentes, se presenta una distribución bastante homogénea considerándolas en grupos de dos, de tal manera que, con una antigüedad menor a tres años se encuentra algo más del 40% de la muestra, entre 3 y 11 años cerca del 30% y en torno al 25% presentan más de 11 años de antigüedad.

### 3.1.2.B. Ocupación

Respecto a la variable *ocupación* podemos observar en la Tabla 21 que, a excepción de la primera categoría “Dirección de empresas” que supone solo el 2,68% de la muestra con 6.307 trabajadores, el resto de categorías tienen porcentajes que oscilan desde casi el 11% en “Técnicos y profesionales científicos e intelectuales” y “Trabajadores de los servicios de restauración, personales, protección y vendedores de comercios” hasta en torno al 18% en “Trabajadores cualificados en la agricultura y pesca, la ind. manufacturera, la

construcción y la minería” que supone la categoría con mayor número de trabajadores.

**Tabla 21: Distribución de la variable Ocupación. Número y porcentaje**

Ocupación		
	Abs.	%
• Dirección de empresas	6.307	2,68
• Técnicos y profesionales científicos e intelectuales	25.206	10,71
• Técnicos y profesionales de apoyo	34.216	14,54
• Empleados de tipo administrativo	30.409	12,93
• Trabajadores de los servicios de restauración, personales, protección y vendedores de comercios	25.437	10,81
• Trabajadores cualificados en la agricultura y pesca, la ind. manufacturera, la construcción y la minería	42.052	17,87
• Operadores de instalaciones y maquinaria, montadores, conductores y operadores de maquinaria móvil	38.532	16,38
• Trabajadores no cualificados	33.113	14,07
<b>Total</b>	<b>235.272</b>	<b>100</b>

Fuente: Elaboración propia a partir de EES 2006

También se puede observar que dos de las categorías más tradicionalmente femeninas (“Empleados de tipo administrativo” y “Trabajadores de los servicios de restauración, personales, protección y vendedores de comercios”) tienen un peso conjunto levemente por encima del

23%, mientras que dos de las categorías típicamente masculinas (“Trabajadores cualificados en la agricultura y pesca, la ind. manufacturera, la construcción y la minería y Operadores de instalaciones y maquinaria, montadores, conductores y operadores de maquinaria móvil”) suponen un porcentaje de casi el 25% del total de la muestra.

### 3.1.2.C. Tipo de jornada

**Tabla 22: Distribución de la variable Tipo de jornada. Número y porcentaje**

Tipo de jornada		
	Abs.	%
• T. completo	200.881	85,38
• T. parcial	34.391	14,62
Total	235.272	100

Fuente: Elaboración propia a partir de EES 2006

Claramente, la mayoría de trabajadores incluidos en la muestra de referencia tienen un trabajo a “Tiempo completo” ya que implican más de un 85% del total.

### 3.1.2.D. Tipo de contrato

Como se observa en la Tabla 23, también hay un claro sesgo a favor de los trabajadores cuyo contrato es de “Duración indefinida” que constituyen un 73% de los datos.



**Tabla 23: Distribución de la variable Tipo de contrato. Número y porcentaje**

Tipo de contrato		
	Abs.	%
• Duración indefinida	172.649	73,38
• Duración determinada	62.623	26,62
Total	235.272	100

Fuente: Elaboración propia a partir de EES 2006

*3.1.2.E. Responsabilidad***Tabla 24: Distribución de la variable Responsabilidad. Número y porcentaje**

Responsabilidad		
	Abs.	%
Sí	43.674	18,56
No	191.598	81,44
Total	235.272	100

Fuente: Elaboración propia a partir de EES 2006

Respecto a la variable *responsabilidad* la mayoría de los trabajadores no tienen entre sus labores ejercer tareas de responsabilidad o supervisión. Sólo el 18,56% de la muestra ejerce este tipo de labores.

*3.1.2.F. Convenio*

La mayoría de los trabajadores de la muestra tienen un *convenio* en su empresa de tipo “Interprovincial, provincial, comarcal” (43,72%) aunque seguido de cerca por convenios “De sector” (casi un 37%). Los trabajadores

cuyos convenios se realizan dentro de la propia empresa o del centro de trabajo no llegan al 20% del total.

**Tabla 25: Distribución de la variable Convenio. Número y porcentaje**

Convenio		
	Abs.	%
• De sector	86.502	36,77
• Interprovincial, provincial, comarcal	102.870	43,72
• De empresa o centro de trabajo	45.900	19,51
Total	235.272	100

Fuente: Elaboración propia a partir de EES 2006

### 3.1.3. De empresa

Las características de empresa, aún indicando cualidades que se refieren al propio centro de trabajo, pueden influir también en el salario de los trabajadores. Dentro de ellas se encuentran las siguientes: (1) Actividad económica (sector), (2) Tamaño, (3) Propiedad y (4) Mercado.

#### 3.1.3.A. Actividad económica

A pesar de la agrupación que se realizó en esta variable buscando aglutinar categorías más o menos homogéneas, el total de niveles a analizar es de 16, un número relativamente alto que genera una distribución un tanto dispar según la categoría analizada. Podemos distinguir entre categorías con “poca presencia” de trabajadores que no llegan al 3% del total. Serían “Extracción de productos energéticos, “Industria de material y equipo eléctrico, electrónico y óptico” y “Producción y distribución de energía eléctrica, gas y

agua”. En cada una de estas actividades hay menos de 6.500 trabajadores asociados.

**Tabla 26: Distribución de la variable Actividad económica. Número y porcentaje**

Actividad	Abs.	%
• Extracción de productos energéticos	3.545	1,51
• Industrias de alimentación, bebidas y tabaco; textil y confección; cuero y calzado	17.512	7,44
• Industrias de madera y corcho; papel; edición y artes gráficas	10.792	4,59
• Refino de petróleo; Industrias química; caucho y materias plásticas; otros productos minerales no metálicos	19.064	8,1
• Metalurgia y fabricación de productos metálicos; industrias de la construcción de maquinaria y equipo mecánico	16.081	6,84
• Industria de material y equipo eléctrico, electrónico y óptico	6.405	2,72
• Fabricación de material de transporte; Industrias manufactureras diversas	12.584	5,35
• Producción y distribución de energía eléctrica, gas y agua	4.856	2,06
• Construcción	18.304	7,78
• Comercio y reparación	22.482	9,56

**Tabla 26: Distribución de la variable Actividad económica. Número y porcentaje (Continuación)**

Actividad		
	Abs.	%
• Hostelería	12.299	5,23
• Transporte, almacenamiento y comunicaciones	14.535	6,18
• Intermediación financiera	11.047	4,7
• Actividades inmobiliarias y de alquiler; servicios empresariales	24.103	10,24
• Educación	12.363	5,25
• Actividades sanitarias y veterinarias; servicios sociales y prestados a la comunidad; servicios personales	29.300	12,45
<b>Total</b>	<b>235.272</b>	<b>100</b>

Fuente: Elaboración propia a partir de EES 2006

Por encima del 10% de los trabajadores se encuentran solo 2 categorías: “Activ. inmobiliarias y de alquiler; servicios empresariales” y “Activ. sanitarias y veterinarias; servicios sociales y prestados a la comunidad; servicios personales” con un 10,24% y 12,45% respectivamente. El resto, como se puede observar en la Tabla 26, se distribuyen gradualmente entre los mencionados 3% y 10%.

### 3.1.3.B. Tamaño

La mayoría de los trabajadores, casi un 38% de la muestra, se encuentran ubicados en empresas “pequeñas” aunque con poca diferencia respecto a los trabajadores que realizan su actividad en empresas “grandes” (casi un 34%).

**Tabla 27: Distribución de la variable Tamaño. Número y porcentaje**

Tamaño		
	Abs.	%
• Pequeña	89.194	37,91
• Mediana	64.864	27,57
• Grande	79.824	33,93
(Otro)	1.390	0,59
Total	235.272	100

Fuente: Elaboración propia a partir de EES 2006

La categoría “Otro” que aparece reflejada en la tabla indica un pequeño porcentaje que trabajadores que, debido a las cuestiones de confidencialidad existentes en la difusión de datos del I.N.E., no han podido ubicarse con exactitud en ninguna de las tres categorías definidas, aunque dado el escaso peso que presentan no deben afectar a los análisis que se realicen sobre esta variable.

### 3.1.3.C. Propiedad

Se observa claramente en la Tabla 28 que una inmensa mayoría de los trabajadores ejercen su labor en empresas de carácter “privado” (92,2%) frente a tal solo un 7,8% que trabajan en empresas públicas.

**Tabla 28: Distribución de la variable Propiedad. Número y porcentaje**

Propiedad		
	Abs.	%
• Pública	18.347	7,8
• Privada	216.925	92,2
Total	235.272	100

Fuente: Elaboración propia a partir de EES 2006

### 3.1.3.D. Mercado

**Tabla 29: Distribución de la variable Mercado. Número y porcentaje**

Mercado		
	Abs.	%
• Local o regional	103.926	44,17
• Nacional	95.245	40,48
• Internacional	36.101	15,34
Total	235.272	100

Fuente: Elaboración propia a partir de EES 2006

Casi un 85% de los trabajadores están ubicados en empresas cuyo mercado es “Local o regional” y “Nacional” distribuidas de manera bastante homogénea entre esas dos categorías como se puede observar en la Tabla 29. Solo un poco más del 15% de los trabajadores se encuentran en empresas cuyos productos y/o servicios se venden en mercados internacionales.

### 3.1.4. Conclusiones. Trabajador más representativo

Para concluir con este análisis descriptivo de las variables del estudio podemos indicar que, atendiendo a las categorías que presentan un mayor peso

para cada una de las variables analizadas, el trabajador más representativo vendría definido según las características que se detallan en la siguiente tabla:

**Tabla 30: Trabajador más representativo según características**

Trabajador más representativo	
Personales	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Hombre</li> <li>• Con una edad de entre 30 y 39 años</li> <li>• Con estudios hasta secundaria I (obligatoria)</li> </ul>
Laborales	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Con menos de un año de antigüedad en la empresa</li> <li>• Es un operador de instalaciones y maquinaria, montador, conductor u operador de maquinaria móvil</li> <li>• Su jornada es a tiempo completo</li> <li>• Su contrato tiene duración indefinida</li> <li>• No tiene tareas de responsabilidad</li> <li>• En su empresa el convenio es de tipo interprovincial, provincial o comarcal</li> </ul>
De empresa	<ul style="list-style-type: none"> <li>• La principal actividad de su empresa es "Activ. sanitarias y veterinarias; servicios sociales y prestados a la comunidad; servicios personales"</li> <li>• La empresa es pequeña</li> <li>• La empresa tiene propiedad privada</li> <li>• El mercado al que dirige sus productos y/o servicios es local o regional.</li> </ul>

Fuente: Elaboración propia a partir de EES 2006

Hay que tener en cuenta que dicho trabajador representativo es un individuo "teórico" que no tienen porque corresponderse con algún trabajador real de la muestra empleada, aún cuando se hayan reflejado en la Tabla 30 aquellas características con mayor representatividad.

### 3.2. Distribución de las características por sexo

En este bloque se presentará una descripción similar a la realizada en el anterior apartado pero teniendo en cuenta la distribución de las variables por sexo. Para completar el estudio de la diferencia salarial que se presentará en posteriores capítulos es adecuado tener un panorama acerca de la distribución

que presentan las diferentes variables consideradas según el género de los trabajadores.

### 3.2.1. Personales.

#### 3.2.1.A. Edad

**Tabla 31: Distribución de la variable Edad por sexo. Número y porcentaje**

	Edad - Sexo					
	H		M		Total	
	Abs.	%	Abs.	%	Abs.	%
<=19	1.555	63,86 1,08	880	36,14 0,96	2.435	100,00 1,03
20-29	29.402	55,68 20,47	23.405	44,32 25,54	52.807	100,00 22,45
30-39	45.164	58,93 31,44	31.473	41,07 34,35	76.637	100,00 32,57
40-49	36.798	62,08 25,62	22.476	37,92 24,53	59.274	100,00 25,19
50-59	24.533	68,34 17,08	11.365	31,66 12,40	35.898	100,00 15,26
>=60	6.192	75,32 4,31	2.029	24,68 2,21	8.221	100,00 3,49
Total	143.644	61,05 100,00	91.628	38,95 100,00	235.272	100,00 100,00

Fuente: Elaboración propia a partir de EES 2006

En cuanto a la variable *edad* la distribución por sexo de trabajadores y trabajadoras es, aproximadamente, de 60 a 40. En todos los tramos existe mayor número de hombres que de mujeres pero la mayor diferencia entre ellos se produce en el tramo “60 o más años” donde los primeros están representados con un poco más del 75% de la muestra frente a las mujeres con menos del 25%. Esta característica refleja un aspecto tradicional que se ha venido



produciendo desde hace tiempo en el mercado laboral español: la tardía incorporación de las mujeres a dicho mercado, de ahí que, en el grupo de trabajadores más veteranos que accedieron al mercado laboral hace ya varias décadas, la diferencia entre hombres y mujeres sea muy significativa.

Otra cuestión que también se pone de manifiesto con estos datos es que la mujer también tiende a incorporarse más tarde al mercado laboral debido a que presenta una mayor dedicación a los estudios que los hombres y éstos presentan a su vez un porcentaje mayor de abandono escolar y, por tanto, comienzan antes su trayectoria laboral (informe PISA, 2006). De ahí el dispar porcentaje que presentan los datos entre trabajadores y trabajadoras en el tramo de individuos más jóvenes (casi 64% en hombres y algo menos del 34% en mujeres). El tramo donde la distribución es más homogénea entre sexos es el de “20 a 29 años” donde los trabajadores presentan un porcentaje de algo más del 55% y las mujeres, por tanto, un poco menos del 45% de los datos.

Por su lado, si atendemos a la distribución de hombres entre los diferentes tramos se observa una importante disparidad en su distribución oscilando desde el 1,08% para aquellos que son “menores de 19 años” hasta el 31,44% para el tramo comprendido entre “30 y 39 años”.

Por lo que respecta a la distribución entre las mujeres se observa que el patrón es muy similar al del hombre alcanzando un mínimo de representación en el tramo de trabajadoras más jóvenes (0,96%) y un máximo de la misma en el mismo tramo que los hombres (30-39 años) con un 34,35% de la muestra de mujeres. La única diferencia reseñable entre ambas distribuciones es que la de mujeres presentan un mayor apuntamiento en los tramos centrales mientras que la de los hombres alcanza mayores porcentajes en los extremos, especialmente en los tramos de mayor edad.

### 3.2.1.B. Nivel de estudios

Como muestra la Tabla 32, en todas las categorías el porcentaje de hombres supera al de mujeres en torno a un 60/40 (incluso 70/30 en la primera) salvo la categoría referida a “Estudios superiores” donde la distribución se equilibra prácticamente.

**Tabla 32: Distribución de la variable Nivel de estudios por sexo. Número y porcentaje.**

Nivel de Estudios -Sexo						
	H		M		Total	
	Abs.	%	Abs.	%	Abs.	%
• Sin estudios y primaria	39.737	67,58 27,66	19.067	32,42 20,81	58.804	100 24,99
• Secundaria I (Ob.)	39.580	65,68 27,55	20.682	34,32 22,57	60.262	100 25,61
• Secundaria II (Bach.)	14.700	57,85 10,23	10.712	42,15 11,69	25.412	100 10,80
• F.P.	23.373	60,24 16,27	15.429	39,76 16,84	38.802	100 16,49
• Est. superiores	26.254	50,5 18,28	25.738	49,5 28,09	51.992	100 22,1
Total	143.644	61,05 100	91.628	38,95 100	235.272	100 100

Fuente: Elaboración propia a partir de EES 2006

El aspecto más significativo a la hora de comparar las distribuciones de trabajadores según su *nivel de estudios* es que, mientras los porcentajes de hombres son mayores en bajos niveles de estudios, los pesos para las mujeres son crecientes para niveles altos de formación. Como ejemplo resaltar que el nivel “Sin estudios y primaria” para los trabajadores representa casi un 28% de su respectiva distribución (el valor más alto), mientras para el caso de las mujeres ese mismo nivel representa poco más del 20% de su distribución que,

aún siendo alto, no es su máximo. Por otro lado, en el último nivel referido a “Estudios superiores”, se observa como se ha invertido totalmente dicho comportamiento y es aquí donde la distribución de mujeres alcanza su máximo con más del 28% mientras que en la distribución de hombres este nivel solo representa el 18,28% del total.

Todo ello viene a corroborar el comentario realizado con anterioridad al analizar la variable *edad*: las mujeres se incorporan más tarde al mercado laboral debido a que tienen un menor índice de fracaso escolar que los hombres y su trayectoria formativa es más larga que la de los hombres (informe PISA, 2006).

Un último aspecto a resaltar es que los pesos de los trabajadores y trabajadoras con respecto a las categorías “Secundaria II (bachillerato)” y “Formación Profesional” son bastante homogéneos entre sus respectivas distribuciones.

### 3.2.2. Laborales

#### 3.2.2.A. Antigüedad

Respecto a la variable *antigüedad* cabe resaltar que en todas las categorías los porcentajes de los hombres son mayores (y con un comportamiento creciente) que los encontrados en las mujeres, alcanzando por tanto su máxima diferencia en la última de ellas, la que representa “21 o más años” de antigüedad en la empresa. Este hecho estaría reflejando la dificultad que presentan las trabajadoras para alcanzar una alta antigüedad debido, entre otras cuestiones, a que son ellas las que tienden a abandonar con mayor probabilidad sus carreras laborales para dedicarse a cuestiones domésticas normalmente (cuidado de hijos, cuidado de mayores, etc.). En este nivel casi el 73% del total son hombres frente a poco más del 27% de mujeres. Todo ello viene a corroborar una de las características tradicionales y ya mencionada con

anterioridad del mercado laboral español: la tardía incorporación de la mujer a dicho mercado. Ahora bien, analizando esos datos se observa que esa tendencia se está rompiendo ya que el nivel de “menos de un año” de antigüedad es el más homogéneo entre sexos (57% de trabajadores frente al 43% de trabajadoras). De hecho Bover y Arellano (1995) señalan que desde los años ochenta se viene produciendo una muy importante entrada de la mujer al mercado laboral, en especial de las más jóvenes. Es por ello que, una vez transcurrido el tiempo es plausible considerar, a la vista de los datos de ambas distribuciones, que la permanencia de esas mujeres a lo largo de los años en dicho mercado ha contribuido a igualar los porcentajes de antigüedad, en especial en la franja de 6 a 21 años.

**Tabla 33: Distribución de la variable Antigüedad por sexo. Número y porcentaje**

Antigüedad - Sexo						
	H		M		Total	
	Abs.	%	Abs.	%	Abs.	%
[0-1)	30.642	56,96 21,33	23.154	43,04 25,27	53.796	100 22,87
[1-3)	27.143	57,81 18,9	19.813	42,19 21,62	46.956	100 19,96
[3-6)	21.293	57,2 14,82	15.930	42,8 17,39	37.223	100,00 15,82
[6-11)	22.823	62,46 15,89	13.715	37,54 14,97	36.538	100,00 15,53
[11-21)	21.417	65,25 14,91	11.406	34,75 12,45	32.823	100,00 13,95
[21- )	20.326	72,76 14,15	7.610	27,24 8,31	27.936	100,00 11,87
Total	143.644	61,05 100	91.628	38,95 100	235.272	100,00 100,00

Fuente: Elaboración propia a partir de EES 2006

Por lo que respecta a la comparación de ambas distribuciones señalar que son bastante homogéneas alcanzando ambas un máximo en la categoría “menos de un año” y un mínimo en la categoría “21 años o más”. Este hecho de progresiva reducción en ambos sexos estaría indicando una clara renovación del mercado laboral. La principal diferencia es que la distribución de hombres es más uniforme entre sus categorías (todas se mueven entre el 21,33% y el 14,15%) mientras que las diferencias en la distribución de mujeres es más heterogénea con un máximo del 25,27% y un mínimo del 8,31%. Esta heterogeneidad en la distribución es lógicamente debida al comportamiento más dispar existente en el sexo femenino respecto a su incorporación al mercado laboral y al posible abandono temprano del mismo. No obstante esos datos indicarían una más acusada renovación en el mercado por la parte femenina que por la masculina.

### 3.2.2.B. Ocupación

El análisis de la distribución de la variable *ocupación* entre trabajadores y trabajadoras es especialmente interesante porque nos ofrece una aproximación a la ampliamente tratada en la literatura y denominada segregación ocupacional. La segregación ocupacional por sexo se puede entender como aquella tendencia que tienen los hombres y mujeres a emplearse en diferentes ocupaciones, ocupaciones que, en términos generales, y por lo que respecta a las mujeres, suelen ser de menor estatus y con unas condiciones de trabajo más desfavorables. De ahí que en la literatura se hable de ocupaciones femeninas, generalmente servicios y comercio, frente a ocupaciones masculinas, normalmente ubicadas en los sectores industrial y agropecuario. Habitualmente esas ocupaciones femeninas representan una menor proporción en el conjunto de las ocupaciones con peores condiciones laborales como pueden ser el tener menor posibilidad de ascender (techo de cristal), una mayor movilidad y, por tanto, una mayor inestabilidad. Todo ello se vería reflejado entonces en una mayor diferencia salarial por sexo.

**Tabla 34: Distribución de la variable Ocupación por sexo. Número y porcentaje**

	Ocupación - Sexo					
	H		M		Total	
	Abs.	%	Abs.	%	Abs.	%
• Dirección de empresas	5.016	79,53 3,49	1.291	20,47 1,41	6.307	100 2,68
• Técnicos y profesionales científicos e intelectuales	11.742	46,58 8,17	13.464	53,42 14,69	25.206	100 10,71
• Técnicos y profesionales de apoyo	19.951	58,31 13,89	14.265	41,69 15,57	34.216	100 14,54
• Empleados de tipo administrativo	11.890	39,1 8,28	18.519	60,9 20,21	30.409	100 12,93
• Trabajadores de los servicios de restauración, personales, protección y vendedores de comercios	8.035	31,59 5,59	17.402	68,41 18,99	25.437	100 10,81
• Trabajadores cualificados en la agricultura y pesca, la ind. manufacturera, la construcción y la minería	37.354	88,83 26	4.698	11,17 5,13	42.052	100 17,87
• Operadores de instalaciones y maquinaria, montadores, conductores y operadores de maquinaria móvil	31.954	82,93 22,25	6.578	17,07 7,18	38.532	100 16,38
• Trabajadores no cualificados	17.702	53,46 12,32	15.411	46,54 16,82	33.113	100 14,07
Total	143.644	61,05 100	91.628	38,95 100	235.272	100 100

Fuente: Elaboración propia a partir de EES 2006

Si observamos la Tabla 34 es claro que las ocupaciones donde se observan las mayores diferencias por sexo son tres: (1) Trabajadores

---

cualificados en la agricultura y pesca, la industria manufacturera, la construcción y la minería, con más de un 88% de porcentaje de hombres; (2) Operadores de instalaciones y maquinaria, montadores, conductores y operadores de maquinaria móvil, con un porcentaje de trabajadores de casi un 83% y (3) Dirección de empresas con algo más del 79% de peso de hombres frente a mujeres. Las dos primeras ocupaciones se ajustan a uno de los comentarios inicialmente realizado: que los hombres se concentran en ocupaciones en los sectores industrial y agropecuario. La tercera también se ajusta a la dificultad de las mujeres por alcanzar puestos de alta responsabilidad de las empresas que se ha venido denominando en la literatura el “techo de cristal”, un techo imaginario que, por cuestiones sociolaborales, históricas, etc., impide que las trabajadoras accedan a puestos de dirección a pesar de tener las mismas cualidades o incluso mejores (ellas presentan un porcentaje mucho mayor en realización de estudios superiores que ellos) que los hombres que sí logran alcanzar esos altos cargos.

Por su parte las mujeres tienen mayor presencia que los hombres en tres de las ocupaciones reflejadas en la Tabla 34. Son: (1) Trabajadores de servicios de restauración, personales, protección y vendedores de comercio, con más de un 68% de porcentaje de mujeres; (2) Empleadas de tipo administrativo, con prácticamente un 61% de peso de trabajadoras y (3) Técnicos y profesionales científicos e intelectuales, con un porcentaje de solo el 53,42% pero aún mayoritario con respecto a los hombres. Respecto a las dos primeras categorías también se ajustan al perfil de ocupaciones típicamente femeninas (servicios y comercio) que se han venido detectando históricamente. La tercera ocupación es más igualitaria entre sexos pero con una ligera ventaja para las mujeres aún siendo una categoría de “calidad”. La razón puede estar en que, en las últimas décadas, la mujer ha accedido de manera muy importante a la formación universitaria, y esto unido a que suelen tener más brillantes carreras académicas que los hombres, han generado una clase de trabajadoras cualificadas muy importante que se ve reflejada en esta categoría.

Si se analizan dos distribuciones por género de manera individual observamos que la distribución de los trabajadores se concentra fundamentalmente en las categorías ocupacionales en industria, minería, construcción y sector agropecuario con casi un 50% de la distribución. Mientras, en las mujeres, esa concentración se produce en las ocupaciones vinculadas a los sectores de servicios y comercio con cerca de un 40%. Cabe destacar en esta distribución dos cuestiones: (1) solo el 1,41% de las mujeres han accedido a un puesto de dirección en la empresa (frente al 3,49% de los hombres) y (2) casi el 17% de las trabajadoras se encuentra en la categoría de “no cualificado” (frente a solo un 12,32% de los hombres). Esto último es debido a que en esta categoría tiene un peso importante el colectivo de mujeres con mayor edad (a partir de los 40 años el peso de las mujeres en esta categoría es mayor que el de los hombres) que, generalmente, no accedieron a los procesos formativos en su momento pero que, posteriormente, sí han entrado a formar parte del mercado laboral.

### *3.2.2.C. Tipo de jornada*

Es obvio que, analizando el *tipo de jornada*, se observa en la Tabla 35 que los trabajadores son claramente mayoritarios en la categoría referida a “Tiempo completo” con casi un 67% de porcentaje. Por su lado las mujeres son mayoritarias en la categoría a “Tiempo parcial” con cerca del 72% de la muestra. La importante diferencia que se encuentra en estos datos está, una vez más, como ya se mencionó en la variable ligada a la ocupación, en que la mujer tiende a concentrarse en trabajos que le permitan compaginar de una manera cómoda su vida laboral con la familiar y, es por ello, que presenta una clara tendencia a trabajar en labores a tiempo parcial. Una vez más cabe decir que, por ello, las trabajadoras se concentran de manera muy importante en el sector servicios y en ocupaciones poco cualificadas donde la posibilidad de encontrar una jornada a tiempo parcial es mayor.



**Tabla 35: Distribución de la variable Tipo de jornada por sexo. Número y porcentaje**

Tipo de jornada - Sexo						
	H		M		Total	
	Abs.	%	Abs.	%	Abs.	%
• T. completo	133.942	66,68 93,25	66.939	33,32 73,06	200.881	100 85,38
• T. parcial	9.702	28,21 6,75	24.689	71,79 26,94	34.391	100 14,62
Total	143.644	61,05 100	91.628	38,95 100	235.272	100 100

Fuente: Elaboración propia a partir de EES 2006

Además, en la distribución de hombres, el peso del “Tiempo completo” domina claramente con un 93,25% de los trabajadores y, por tanto, tan solo el 6,75% de los contratos masculinos son a tiempo parcial. Un patrón muy similar ocurre en la distribución de mujeres aunque con un peso no tan contundente pero sí muy importante. En este caso, las trabajadoras a “Tiempo completo” suponen algo más del 73% en la muestra de mujeres.

### 3.2.2.D. Tipo de contrato

Respecto a la variable *tipo de contrato*, aunque se mantiene alguna de las características analizadas en la anterior variable, las diferencias entre sexos no son tan importantes. En concreto, los hombres representan casi un 62% de los contratos de “Duración indefinida” frente a las mujeres con algo más del 38%. Por el contrario y respecto a los contratos de “Duración determinada” la situación es diferente a la variable tipo de jornada ya que en este caso los hombres también son mayoría frente a las mujeres pero con un patrón bastante igualitario donde los trabajadores presentan un peso del 58,85% y del 41,15% las trabajadoras. Cabe decir que esta “igualación” de pesos no redundará en una ventaja para la mujer ya que normalmente, la duración del contrato suele

relacionarse con la temporalidad y, esta característica se suele considerar un aspecto negativo en las condiciones laborales de un trabajador.

**Tabla 36: Distribución de la variable Tipo de contrato por sexo. Número y porcentaje**

Tipo de contrato - Sexo						
	H		M		Total	
	Abs.	%	Abs.	%	Abs.	%
• D. indefinida	106.793	61,86 74,35	65.856	38,14 71,87	172.649	100 73,38
• D. determinada	36.851	58,85 25,65	25.772	41,15 28,13	62.623	100 26,62
Total	143.644	61,05 100	91.628	38,95 100	235.272	100 100

Fuente: Elaboración propia a partir de EES 2006

Donde observamos unos comportamientos bastante homogéneos es analizando las distribuciones individuales de hombres y mujeres. Los hombres se distribuyen en torno a un 75/25 mientras las mujeres se encuentran en torno a un 70/30 indicando que, respecto a esta variable, no hay diferencias importantes en la distribución de sexos.

### 3.2.2.E. Responsabilidad

Se observa en la Tabla 37 que, de los trabajadores que *sí* desarrollan tareas de responsabilidad, más del 71% son hombres y solo el 28,51% son mujeres. Es obvio que entre estas tareas de responsabilidad no se encuentran solamente los directivos de las empresas, pero los porcentajes hallados están en la línea de la presencia de un posible “techo de cristal” para las mujeres. En el caso donde los trabajadores *no* realizan esas labores de responsabilidad la situación está un tanto más igualada entre sexos con un 58,68% para los trabajadores frente a un 41,32% para las trabajadoras.

**Tabla 37: Distribución de la variable Responsabilidad por sexo. Número y porcentaje**

Responsabilidad - Sexo						
	H		M		Total	
	Abs.	%	Abs.	%	Abs.	%
Si	31.222	71,49 21,74	12.452	28,51 13,59	43.674	100 18,56
No	112.422	58,68 78,26	79.176	41,32 86,41	191.598	100 81,44
Total	143.644	61,05 100	91.628	38,95 100	235.272	100 100

Fuente: Elaboración propia a partir de EES 2006

Los patrones de las distribuciones individuales por sexo son similares aunque se observa mayor dispersión en la de mujeres con algo más del 86% de éstas que no ejercen labores de responsabilidad frente al casi 14% que sí las realizan. En los trabajadores estos pesos son respectivamente de 78,26% y 21,74%.

### 3.2.2.F. Convenio

Al analizar la variable *convenio* se observa que la mayor diferencia entre sexos se produce en aquellas empresas que realizan un convenio “De empresa o centro de trabajo”, es decir, aquellas que regulan sus actividades laborales entre los propietarios de la empresa y sus trabajadores en un ámbito eminentemente interno. En este caso los hombres representan casi un 68% del total frente a poco más del 32% para las mujeres.

Al observar la Tabla 37 se advierte que, a medida que el convenio es más extenso (engloba un mayor número de empresas), las diferencias entre los pesos de hombres y mujeres se van equiparando aunque siempre a favor de los primeros. Si el convenio es “Interprovincial, provincial, comarcal” los

trabajadores masculinos suponen un 61,26% del total y si el convenio es “De sector” este porcentaje se reduce hasta el 57,35%.

**Tabla 38: Distribución de la variable Convenio por sexo. Número y porcentaje**

Convenio - Sexo						
	H		M		Total	
	Abs.	%	Abs.	%	Abs.	%
• De sector	49.607	57,35 34,53	36.895	42,65 40,27	86.502	100 36,77
• Interprovincial, provincial, comarcal	63.019	61,26 43,87	39.851	38,74 43,49	102.870	100 43,72
• De empresa o centro de trabajo	31.018	67,58 21,59	14.882	32,42 16,24	45.900	100 19,51
Total	143.644	61,05 100	91.628	38,95 100	235.272	100 100

Fuente: Elaboración propia a partir de EES 2006

Respecto a las distribuciones por sexo de esta variable tienen un comportamiento bastante homogéneo, alcanzando un máximo en el convenio “Interprovincial, provincial, comarcal” con, prácticamente el mismo peso para hombres que para mujeres, y un mínimo en el convenio “De empresa o centro de trabajo” con porcentajes del 21,59% para el caso de los hombres y del 16,24 para las mujeres. Estos porcentajes que indican un mayor peso a los convenios interprovinciales y una menor participación a los de tipo de sector o empresa se corresponden, en este sentido, a resultados similares encontrados en la literatura (Abellán, Felgueroso y Lorences, 1997)

## 3.2.3. De empresa

## 3.2.3.A. Actividad económica

Por lo que respecta a la variable *actividad económica* se observa claramente en la Tabla 39 que hay sectores con un claro predominio de trabajadores masculinos y otras en las que el mayor peso recae sobre las trabajadoras.

**Tabla 39: Distribución de la variable Actividad económica por sexo. Número y porcentaje**

	Actividad - Sexo					
	H		M		Total	
	Abs.	%	Abs.	%	Abs.	%
• Extracción de productos energéticos	3.185	89,84 2,22	360	10,16 0,39	3.545	100 1,51
• Industrias de alimentación, bebidas y tabaco; textil y confección; cuero y calzado	9.468	54,07 6,59	8.044	45,93 8,78	17.512	100 7,44
• Industrias de madera y corcho; papel; edición y artes gráficas	8.104	75,09 5,64	2.688	24,91 2,93	10.792	100 4,59
• Refino de petróleo; Industrias química; caucho y materias plásticas; otros productos minerales no metálicos	14.921	78,27 10,39	4.143	21,73 4,52	19.064	100 8,10
• Metalurgia y fabricación de productos metálicos, industrias de la construcción de maquinaria y equipo mecánico	14.026	87,22 9,76	2.055	12,78 2,24	16.081	100 6,84
• Industria de material y equipo eléctrico, electrónico y óptico	4.817	75,21 3,35	1.588	24,79 1,73	6.405	100 2,72
• Fabricación de material de transporte; Industrias manufactureras diversas	10.031	79,71 6,98	2.553	20,29 2,79	12.584	100 5,35

**Tabla 39: Distribución de la variable Actividad económica por sexo. Número y porcentaje (Continuación)**

	Actividad - Sexo					
	H		M		Total	
	Abs.	%	Abs.	%	Abs.	%
• Producción y distribución de energía eléctrica, gas y agua	4.008	82,54 2,79	848	17,46 0,93	4.856	100 2,06
• Construcción	16.745	91,48 11,66	1.559	8,52 1,7	18.304	100 7,78
• Comercio y reparación	10.898	48,47 7,59	11.584	51,53 12,64	22.482	100 9,56
• Hostelería	5.028	40,88 3,5	7.271	59,12 7,94	12.299	100 5,23
• Transporte, almacenamiento y comunicaciones	10.770	74,1 7,5	3.765	25,9 4,11	14.535	100 6,18
• Intermediación financiera	6.344	57,43 4,42	4.703	42,57 5,13	11.047	100 4,7
• Actividades inmobiliarias y de alquiler; servicios empresariales	10.620	44,06 7,39	13.483	55,94 14,71	24.103	100 10,24
• Educación	4.431	35,84 3,08	7.932	64,16 8,66	12.363	100 5,25
• Actividades sanitarias y veterinarias; servicios sociales y prestados a la comunidad; servicios personales	10.248	34,98 7,13	19.052	65,02 20,79	29.300	100 12,45
Total	143.644	61,05 100	91.628	38,95 100	235.272	100 100

Fuente: Elaboración propia a partir de EES 2006

Dentro de los primeros cabe destacar, en primer lugar, la industria de la “Construcción” donde el 91,48% de su plantilla está constituida por hombres con un residual 8,52% de mujeres. A continuación aparece la “Extracción de productos energéticos” con un peso para los trabajadores de casi el 90% frente a poco más del 10% para las trabajadoras. La industria relativa a “Metalurgia y fabricación de productos metálicos; ind. de la construcción de maquinaria y equipo mecánico” presenta un porcentaje de hombres del 87,22% y la industria relacionada con la “Producción y distribución de energía eléctrica, gas y agua” también tiene un peso alto de trabajadores masculinos llegando a alcanzar hasta más del 82% de sus plantillas.

Ya que el número de actividades consideradas es importante, y por no hacer este análisis descriptivo demasiado tedioso, he indicado solo aquellas actividades empresariales que poseen un porcentaje de trabajadores por encima del 80% y que, por tanto, la presencia de mujeres es muy reducida en su composición. Se puede observar en la Tabla 39 que hay otros sectores cercanos a ese 80% que también presentan un comportamiento muy parecido a los mencionados.

Se observa que todos ellos son sectores empresariales típicamente “masculinos” ya que incluyen actividades industriales, extractivas, de construcción y de transporte, actividades todas ellas donde, históricamente, se ha concentrado principalmente trabajadores en porcentaje mucho mayor que trabajadoras.

Por el contrario, éstas últimas son mayoría (por encima del 60% de participación) en los siguientes sectores: (1) “Actividades sanitarias y veterinarias; servicios sociales y prestados a la comunidad; servicios personales” con más del 65% de sus plantillas formadas por mujeres, (2) “Educación” con algo más del 64% de porcentaje de mujeres, y por último, con casi un 60% de participación femenina, se encuentra (3) “Hostelería”.

Es obvio que, al igual que ocurre con los hombres, las mujeres se han venido concentrando en actividades muy concretas y más “femeninas” como son los servicios que reflejan esas categorías anteriormente señaladas.

El resto de categorías, aún manteniendo diferencias entre la distribución de sexos, éstas son menos significativas.

Si analizamos la distribución de los trabajadores se observa que se encuentra muy repartida entre las 16 categorías analizadas. Presenta un máximo porcentaje en el sector de la “Construcción” con el 11,66% de los trabajadores y un mínimo en la actividad “Extracción de productos energéticos” que supone tan solo un 2,22% de los datos.

Por lo que respecta a la distribución de mujeres todas las categorías (excepto una) se encuentran entre el mínimo de “Extracción de productos energéticos” con un 0,39% de la muestra (coincide en este caso con la distribución de hombres) y el 14,71% que presenta el sector de “Actividades inmobiliarias y de alquiler; servicios empresariales”. La excepción mencionada y que es remarcable se produce en la actividad denominada “Actividades sanitarias y veterinarias; servicios sociales y prestados a la comunidad; servicios personales” con un peso del 20,79% y que hace que la distribución de trabajadoras por actividad presente una mayor dispersión que la correspondiente a los hombres.

### *3.2.3.B. Tamaño*

Existe una clara diferencia entre la distribución de sexos si atendemos a la variable *tamaño* de la empresa. Podemos observar que, con independencia del tamaño de la empresa, los hombres son mayoría sobre las mujeres en los tres tipos de empresas analizadas. Ahora bien, esa diferencia se hace más acusada a medida que se reduce el tamaño de la empresa, pasando de una



relación de casi un 55/45 en las empresas grandes a una relación de 65/35 en las empresas de menor tamaño.

**Tabla 40: Distribución de la variable Tamaño por sexo. Número y porcentaje**

	Tamaño - Sexo					
	H		M		Total	
	Abs.	%	Abs.	%	Abs.	%
• Pequeña	57.748	64,74 40,2	31.446	35,26 34,32	89.194	100 37,91
• Mediana	40.767	62,85 28,38	24.097	37,15 26,3	64.864	100 27,57
• Grande	44.038	55,17 30,66	35.786	44,83 39,06	79.824	100 33,93
(Otro)	1.091	78,49 0,76	299	21,51 0,32	1.390	100 0,59
Total	143.644	61,05 100	91.628	38,95 100	235.272	100 100

Fuente: Elaboración propia a partir de EES 2006

Teniendo en cuenta las distribuciones de sexo de manera individualizada observamos un patrón diferenciador de ambas: mientras que los trabajadores mayoritariamente se concentran en empresas de tamaño “Pequeño” (40,2%) las mujeres se encuentran representadas en mayor medida (39,06%) en empresas “Grandes”.

### 3.2.3.C. Propiedad

Respecto a la *propiedad* de la empresa se observa un claro comportamiento diferenciado según sea ésta. Mientras que en las empresas de carácter público son mayoría las trabajadoras frente a los trabajadores (57,04% frente a 42,96%), ocurre lo contrario en las empresas de titularidad privada en

donde el porcentaje de hombres es del 62,59% frente a solo un 37,41% de mujeres.

**Tabla 41: Distribución de la variable Propiedad por sexo. Número y porcentaje**

Propiedad - Sexo						
	H		M		Total	
	Abs.	%	Abs.	%	Abs.	%
• Pública	7.881	42,96 5,49	10.466	57,04 11,42	18.347	100 7,8
• Privada	135.763	62,59 94,51	81.162	37,41 88,58	216.925	100 92,2
Total	143.644	61,05 100	91.628	38,95 100	235.272	100 100

Fuente: Elaboración propia a partir de EES 2006

Si atendemos a la distribución por sexo observamos comportamientos análogos aunque un tanto más dispersos en los hombres. El 94,51% de los hombres trabajan en una empresa privada mientras que las mujeres lo hacen en una proporción del 88,58%. Solo el 5,49% de los hombres ejerce su actividad en una empresa pública y este porcentaje sube hasta el 11,42 si nos fijamos en la distribución de mujeres.

### 3.2.3.D. Mercado

La última variable a analizar en este bloque es el *mercado* en el que la empresa vende sus productos o servicios. Y, para este caso, se observa un patrón muy claro: a medida que el mercado es más amplio el peso de hombres en las plantillas respecto a mujeres es mayor. Se puede observar como las empresas que se enfrentan a un mercado “Local o regional” presentan un porcentaje de trabajadores del 57,09% mientras que aquellas cuyo mercado es

“Internacional” este porcentaje se eleva hasta el 67,3%. Por tanto a mayor amplitud de mercado en las empresas menor paridad por sexo en sus plantillas.

**Tabla 42: Distribución de la variable Mercado por sexo. Número y porcentaje**

Mercado - Sexo						
	H		M		Total	
	Abs.	%	Abs.	%	Abs.	%
• Local o regional	59.327	57,09 41,3	44.599	42,91 48,67	103.926	100 44,17
• Nacional	60.020	63,02 41,78	35.225	36,98 38,44	95.245	100 40,48
• Internacional	24.297	67,3 16,91	11.804	32,7 12,88	36.101	100 15,34
Total	143.644	61,05 100	91.628	38,95 100	235.272	100 100

Fuente: Elaboración propia a partir de EES 2006

Sin embargo las distribuciones en cada uno de los dos sexos son muy similares llegando a superar en ambos casos más del 80% de sus respectivos trabajadores aquellas empresas que tienen un mercado “Local o regional” y “Nacional”. El porcentaje relativo a empresas con mercado “Internacional” tanto en el caso de hombres como de mujeres se ve claramente reducido hasta el 16,91% para los primeros y el 12,88% para las segundas.

#### 3.2.4. Conclusiones. Trabajador y trabajadora más representativos

Para finalizar y a modo de resumen se presenta a continuación la Tabla 43 donde se reflejan las características del trabajador y de la trabajadora más representativo según la información presentada anteriormente. Como ya se menciono con anterioridad, estos trabajadores son puramente “teóricos” e incluyen aquellas características personales, laborales y de empresa que han

mostrado unos mayores porcentajes en la muestra considerada. En algunos casos esas características coinciden entre hombres y mujeres, sobre todo en las variables de tipo laboral (excepto ocupación), mientras que, en otros casos, existen claras diferencias en su comportamiento, fundamentalmente en las características ligadas a la empresa (excepto en la propiedad).

**Tabla 43: Trabajador y trabajadora más representativos según características**

Trabajador/a más representativo/a		
	H	M
Personales	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Sin estudios o primaria</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Con una edad de entre 30 y 39 años</li> <li>• Con estudios superiores</li> </ul>
Laborales	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Es un trabajador cualificado en la agricultura y pesca, la ind. manufacturera, la construcción y la minería</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Con menos de un año de antigüedad</li> <li>• Es una empleada de tipo administrativo</li> </ul>
De empresa	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Su actividad la desarrolla en la construcción</li> <li>• Su empresa es pequeña</li> <li>• El mercado al que dirige sus productos o servicios es nacional</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tiene una jornada a tiempo completo</li> <li>• Su contrato es indefinido</li> <li>• Sin tareas de responsabilidad</li> <li>• Con convenio interprovincial, provincial, comarcal</li> <li>• Su actividad es de tipo sanitaria y veterinaria, servicios sociales y prestados a la comunidad; servicios personales</li> <li>• Su empresa es grande</li> <li>• El mercado al que dirige sus productos o servicios es local o regional</li> </ul>

Fuente: Elaboración propia a partir de EES 2006

### 3.3. Distribución de la ganancia por hora

Una vez analizadas todas las características de índole personal, laboral y de empresa que se tendrán en cuenta a la hora de determinar la diferencia salarial por género, es el momento de conocer cuál es el aspecto distributivo de la ganancia salarial por hora para todas y cada una de dichas características<sup>13</sup>. Ese proceso nos aportará una primera aproximación de las diferencias en ganancias por hora **medias** para ambos sexos existentes en todas las variables y en sus respectivas categorías que se analizarán con posterioridad. El análisis comienza exponiendo las ganancias medias para hombres y mujeres atendiendo el total de la muestra, dato este que servirá de referencia para el resto de variables. A continuación se presentará el estudio para las características personales, laborales y de empresa.

#### 3.3.1. Total de la muestra.

Si se observa la Tabla 44 vemos que la ganancia media por hora de los hombres toma un valor de 11,41 euros mientras que, para las mujeres, alcanza un valor de 9,31 euros proporcionando, por tanto, una diferencia absoluta de 2,10 euros. Aunque esta medida diferenciadora nos ofrece una idea básica acerca de la disparidad existente entre las ganancias obtenidas por trabajadores y trabajadoras, no tiene en cuenta los niveles de las ganancias a la hora de determinar si esa diferencia absoluta representa un alto o bajo porcentaje sobre los niveles salariales. Es por ello que se han utilizado medidas de tipo relativo como la que se presenta en la Tabla 44, denominada “Diferencia relativa” y se define como:

$$\frac{\text{Ganancia Media Hombres (MH)}}{\text{Ganancia Media Mujeres (MM)}} - 1$$

---

<sup>13</sup> La definición y medición de esta variable está desarrollada en el apartado 2.4 del presente capítulo

**Tabla 44: Diferencia salarial por sexo. Total de la muestra.**

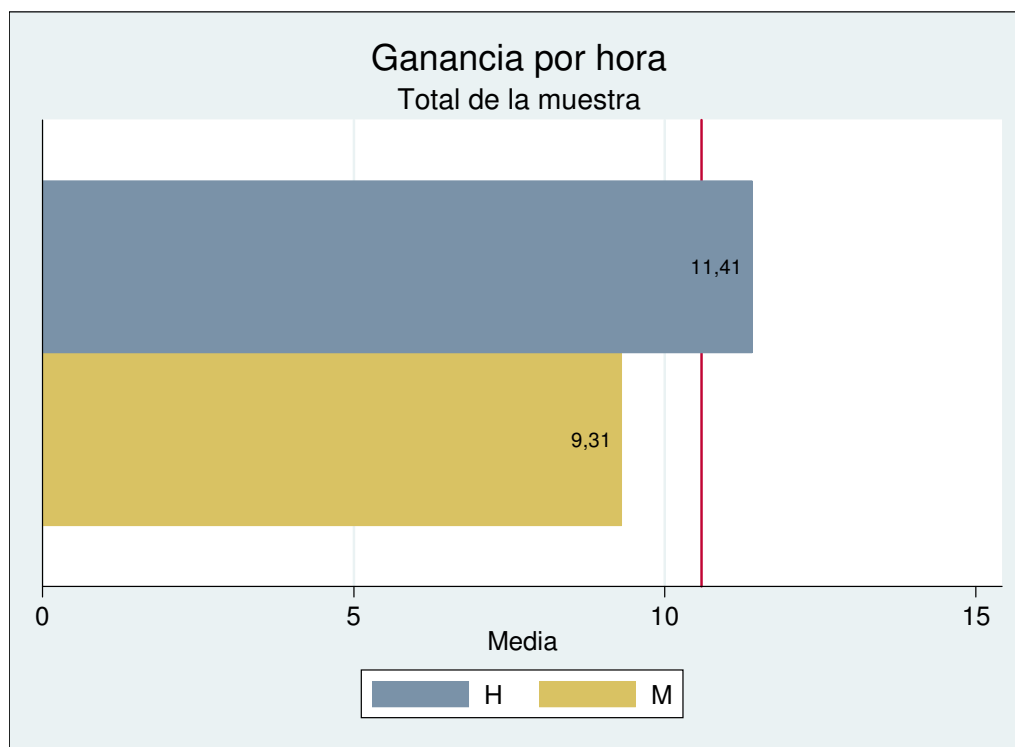
Sexo							
H		M		Dif. Abs.	Dif. Rel.	Total	
Media	D.T.	Media	D.T.	MH-MM	$\frac{MH-MM}{MM} \times 100$	Media	D.T.
11,41	11,11	9,31	11,37	2,10	22,56	10,59	11,26

Fuente: Elaboración propia a partir de EES 2006

Si esa medida tomase un valor positivo nos indicaría en qué porcentaje (al multiplicarla por 100) supera la ganancia media de los hombres a la ganancia media de las mujeres. Si fuese negativo lógicamente indicaría la cuestión contraria. Para el caso del total de la muestra observamos que los trabajadores tienen una ganancia media superior a la ganancia de las mujeres en un 22,56%. O, visto desde otro punto de vista, las mujeres asalariadas obtienen una ganancia media que supone el 77,44% de la ganancia media de los hombres asalariados.

Esta diferencia indica la desigualdad salarial entre hombres y mujeres pero no hay que calificarla de discriminación ya que en este análisis puramente descriptivo no se están teniendo en cuenta ningún tipo de características personales, laborales o de empresa del colectivo de trabajadores que afectarán de manera crucial a la formación de esos salarios.

En la Figura 2 se reflejan las ganancias medias reflejadas la Tabla 44 junto con una pequeña pero importante novedad: la línea roja del gráfico indica la ganancia media total (es de 10,59 euros) y nos servirá como una referencia para determinar situaciones con ganancias especialmente altas (por encima de esa media) o bajas (por debajo de ella).

**Figura 2: Ganancia por hora. Total de la muestra**

Fuente: Elaboración propia a partir de EES 2006

### 3.3.2. Características personales

#### 3.3.2.A. Edad

Por lo que respecta a la variable *edad* el primer aspecto que se observa al analizar la Tabla 45 es que las ganancias medias, tanto de hombres como de mujeres, presentan un claro comportamiento creciente con la edad. Este aspecto vuelve a estar relacionado con la cuestión, anteriormente ya mencionada, de las vidas laborales más largas y con escasas interrupciones de los trabajadores respecto a las disfrutadas por las trabajadoras. A lo largo de esas vidas laborales, normalmente, los trabajadores van mejorando sus características, tanto personales (por ejemplo, mejora en el nivel de estudios) como laborales (por ejemplo, más años de antigüedad), y esto se refleja en mejoras salariales. Como postula la teoría del capital humano, si las

trabajadoras anticipan unas vidas laborales cortas o, al menos, interrumpidas por la conciliación de la vida laboral y familiar, es posible que inviertan menos que los hombres lo que conllevaría una brecha salarial creciente con la edad a favor de éstos.

**Tabla 45: Diferencia salarial por sexo en las categorías de la variable Edad**

Edad - Sexo									
	H		M		Dif. Abs. MH-MM	Dif. Rel. $\frac{MH-MM}{MM} \times 100$	Total		
	Media	D.T.	Media	D.T.			Media	D.T.	
<=19	7,34	9,47	7,16	9,98	0,18	2,51	7,27	9,66	
20-29	8,88	10,61	7,91	8,5	0,97	12,26	8,45	9,74	
30-39	10,78	10,11	9,57	11,48	1,21	12,64	10,28	10,71	
40-49	12,4	11,08	9,81	9,53	2,59	26,40	11,42	10,6	
50-59	13,47	11,23	10,23	11,75	3,24	31,67	12,45	11,49	
>=60	14,97	16,05	11,46	33,23	3,51	30,63	14,11	21,65	
Total	11,41	11,11	9,31	11,37	2,1	22,56	10,59	11,26	

Fuente: Elaboración propia a partir de EES 2006

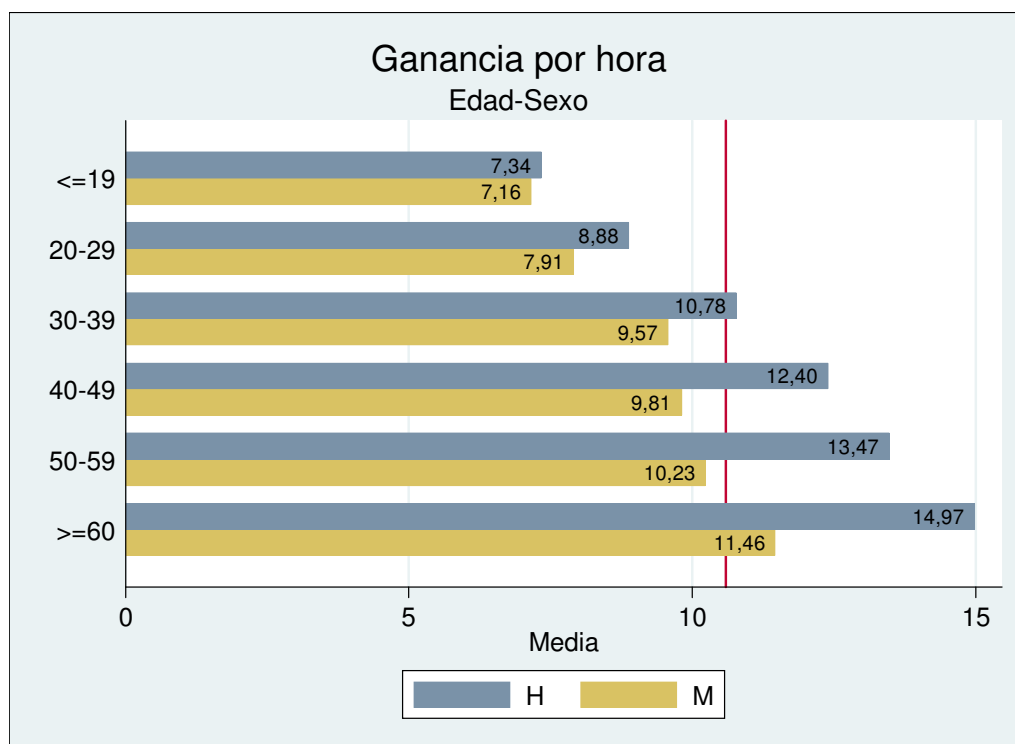
En relación a las diferencias salariales mostradas en la Tabla 45 podemos distinguir tres niveles de diferencia salarial en términos medios. En primer lugar se observa que, para la categoría de los más jóvenes (19 o menos años) la diferencia salarial (relativa) es apenas de un 2,51%. Esta escasa diferencia se puede considerar un dato normal ya que a estos niveles el salario suele ser menor (está muy por debajo de la media nacional) y sus condiciones laborales y personales aún no han sido desarrolladas con plenitud. De hecho la ocupación que se da con mayor frecuencia para esta categoría de edad es la de “Trabajadores no cualificados”.

Un segundo escalón estaría constituido por las categorías “20-29 años” y “30-39 años” que presentan una diferencia un tanto mayor, en torno al 12%, pero aún claramente por debajo de la media del total. Y, por último, las categorías de mayor edad, es decir, “40-49 años”, “50-59 años” y “60 o más



años” en donde la diferencia está claramente situada por encima de la media total (Figura 3), e incluso para las dos últimas, superando el 30% de diferencia relativa.

**Figura 3: Ganancia por hora en las categorías de la variable Edad según sexo**



Fuente: Elaboración propia a partir de EES 2006

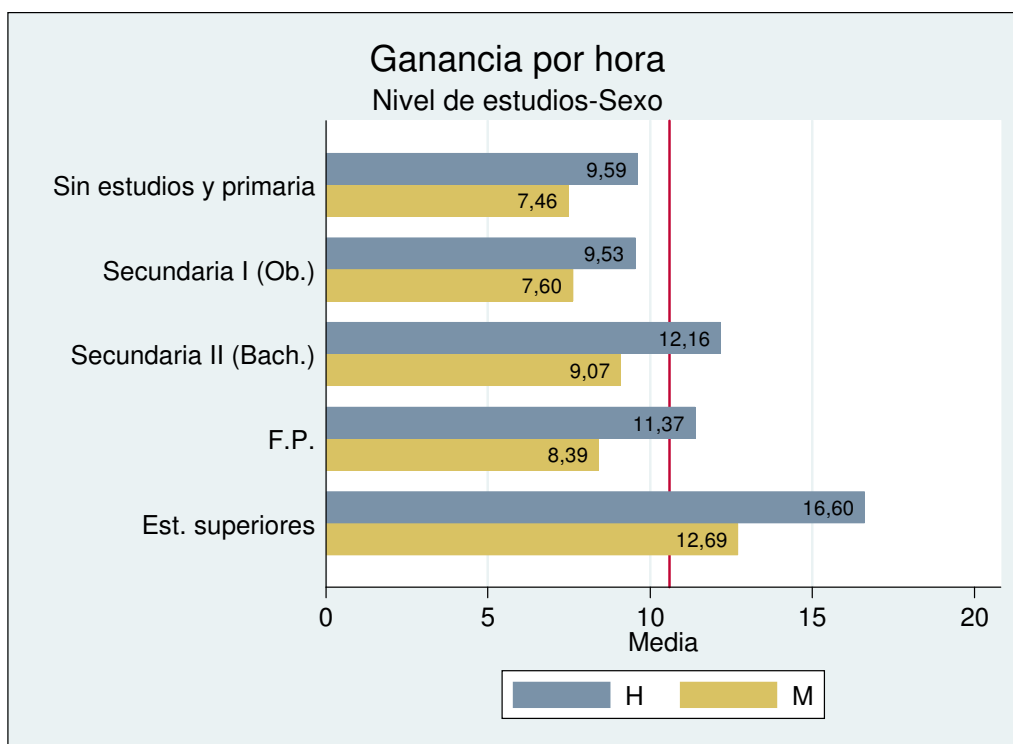
Todo ello nos indica que, aunque los salarios de trabajadores y trabajadoras se incrementan a medida que se van teniendo más años, las diferencias entre ellos también se van haciendo cada vez más significativas llegando a alcanzar casi un 32% para la categoría entre “50-59 años”.

### 3.3.2.B. Nivel de estudios

Si analizamos la ganancia por hora para el caso de los trabajadores observamos en la Figura 4 que, aunque la diferencia es muy débil (9,59 euros

frente a 9,53 euros), los hombres con estudios hasta “Secundaria I (obligatoria)” tienen un salario medio menor que aquellos que están en la categoría “Sin estudios y primaria” cuestión esta no muy habitual ya que a medida que la formación académica se incrementa es normal esperar un mayor salario.

**Figura 4: Ganancia por hora en las categorías de la variable Nivel de estudios según sexo**



Fuente: Elaboración propia a partir de EES

Sobre los niveles “Secundaria II (bachillerato)” y “F.P.” también existe una ligera ventaja a favor de los primeros debido quizás a que, aún siendo niveles académicos equiparables, en España, históricamente, se ha venido infravalorando la formación profesional en contra de los estudios de bachillerato y su futura trayectoria hacia estudios superiores. No obstante ambos niveles salariales se encuentran por encima de la media del total, como se puede ver en la Figura 4. La categoría que experimenta un fuerte incremento

respecto al resto es la correspondiente a “Estudios superiores” con un salario medio de 16,60 euros.

**Tabla 46: Diferencia salarial por sexo en las categorías de la variable Nivel de estudios**

Nivel de estudios - Sexo									
	H		M		Dif. Abs.	Dif. Rel.	Total		
	Media	D.T.	Media	D.T.	MH-MM	$\frac{MH-MM}{MM} \times 100$	Media	D.T.	
• Sin estudios y primaria	9,59	11,18	7,46	11,07	2,13	28,55	8,9	11,19	
• Secundaria I (Ob.)	9,53	10,26	7,6	9,41	1,93	25,39	8,87	10,02	
• Secundaria II (Bach.)	12,16	11,01	9,07	10,11	3,09	34,07	10,86	10,75	
• F.P.	11,37	9,91	8,39	9,4	2,98	35,52	10,18	9,82	
• Est. superiores	16,6	11,58	12,69	13,65	3,91	30,81	14,66	12,8	
Total	11,41	11,11	9,31	11,37	2,10	22,56	10,59	11,26	

Fuente: Elaboración propia a partir de EES 2006

Por lo que respecta a la formación académica y sus salarios por el lado femenino, el comportamiento es muy similar al masculino salvo que en “Secundaria I (obligatoria)” se obtienen unos salarios medios un tanto mayores a los conseguidos en “Sin estudios y primaria”. Mencionar también como particularidad que solo las mujeres con estudios superiores consiguen alcanzar un salario medio por encima de la media global. El resto de categorías se halla por debajo de dicho umbral.

Por lo que respecta a las diferencias entre sexos una primera característica a destacar observable en la Tabla 46 es que, para todos los niveles, dichas diferencias se encuentran por encima de la diferencia media del total, alcanzando su máximo en la categoría de “F.P.” con un porcentaje del 35,52% seguida muy de cerca por “Secundaria II (bachillerato)” con una diferencia relativa del 34,07%.

En cuanto a los estudios superiores, aún cuando el incremento de ganancia media es importante desde el nivel de “Secundaria II (Bachillerato)”

y “F.P.” tanto para los trabajadores (del 36,5% y del 46%, respectivamente) como para las trabajadoras (del 39,91% y del 51,25%, respectivamente), esa evolución finalmente genera una diferencia salarial por género de casi el 31% que, aún siendo significativa, es menor que la alcanzada para otros grupos. Como indican Raymond et al. (2000), estas diferencias en estudios superiores pueden deberse al hecho de que los hombres, históricamente, se han decantado por estudios con mayor rentabilidad (ingenierías) que los escogidos por las mujeres (ciencias sociales o humanidades).

Para finalizar señalar que incluso en la categoría referida a trabajadores y trabajadoras con baja formación académica las diferencias salariales entre ellos alcanzan casi un 29%.

### 3.3.3. Características laborales

#### 3.3.3.A. *Antigüedad*

Analizando la Tabla 47 correspondiente a la variable *antigüedad* se observa que el salario medio de los trabajadores se va incrementando a medida que aumenta los años de antigüedad y es un patrón común en ambos sexos. Destacar también que, como se observa en la Figura 5, solo los hombres con tres o más años de antigüedad en la empresa, poseen un salario medio que se encuentra por encima de la media global, mientras que si analizamos esta misma cuestión en el lado de las trabajadoras es necesario tener al menos 11 años de antigüedad para sobrepasar dicha media.

Por lo que respecta a la diferencia salarial se puede afirmar que el patrón que sigue es bastante estable en todos los niveles. Si exceptuamos el primer nivel (“menos de un año de antigüedad) que presenta la menor diferencia de todos los niveles llegando a poco más del 13%, el resto de categorías analizadas muestran una diferencia relativa, siempre a favor de los hombres, que oscila entre el 17,31% para aquellos trabajadores con una

antigüedad entre 1 y 3 años, y el 20,13% para los que tienen entre 3 y 6 años de antigüedad en la empresa. En cualquier caso señalar que estas diferencias detectadas son menores que la existente a nivel global cercana, como se observa, al 23%.

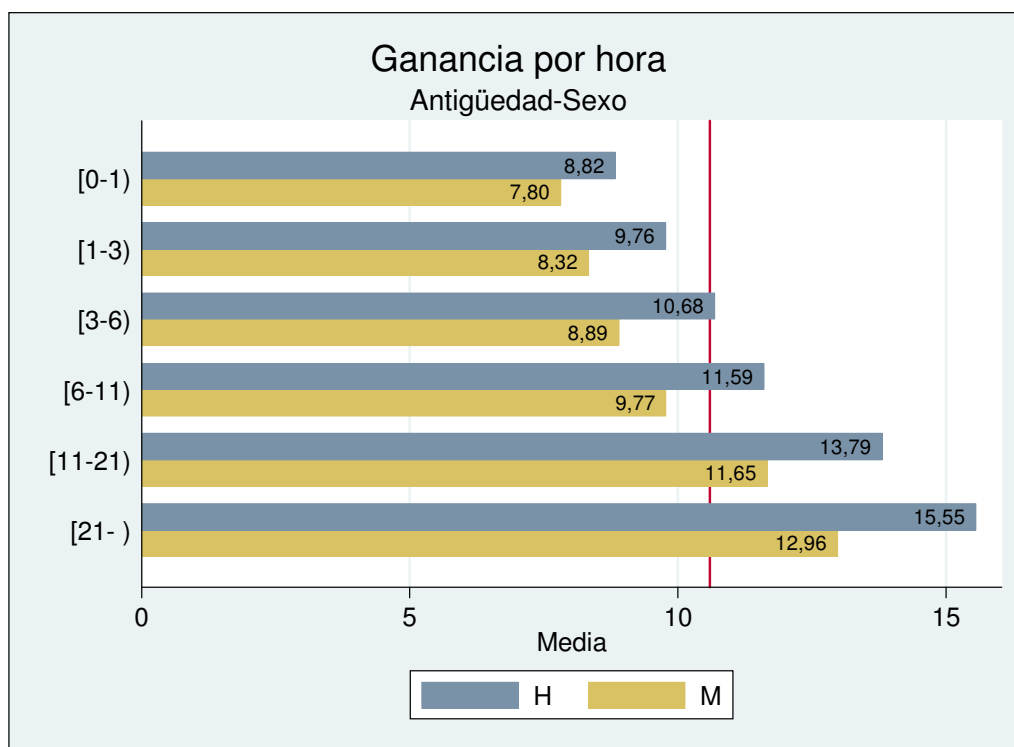
**Tabla 47: Diferencia salarial por sexo en las categorías de la variable Antigüedad**

Antigüedad - Sexo								
	H		M		Dif. Abs. MH-MM	Dif. Rel. $\frac{MH-MM}{MM} \times 100$	Total	
	Media	D.T.	Media	D.T.			Media	D.T.
[0-1)	8,82	11,27	7,8	9,36	1,02	13,08	8,38	10,51
[1-3)	9,76	10,24	8,32	10,5	1,44	17,31	9,16	10,37
[3-6)	10,68	10,5	8,89	9,02	1,79	20,13	9,91	9,93
[6-11)	11,59	9,97	9,77	10,21	1,82	18,63	10,91	10,1
[11-21)	13,79	11,09	11,65	12,86	2,14	18,37	13,05	11,78
[21- )	15,55	12,09	12,96	19,13	2,59	19,98	14,84	14,4
Total	11,41	11,11	9,31	11,37	2,10	22,56	10,59	11,26

Fuente: Elaboración propia a partir de EES 2006

Por tanto, por lo que respecta a esta variable, aunque los trabajadores han disfrutado de mejores ganancias en términos absolutos que las obtenidas por las trabajadoras en todas las categorías analizadas, las correspondientes brechas salariales en términos relativos muestran unas cifras bastante homogéneas, indicando por tanto una desigualdad (relativa) sostenida a lo largo de esas diferentes categorías.

**Figura 5: Ganancia por hora en las categorías de la variable Antigüedad según sexo**



Fuente: Elaboración propia a partir de EES 2006

### 3.3.3.B. Ocupación

Como era de esperar, los salarios más altos para la variable *ocupación*, tanto para hombres como para mujeres, se dan en aquella categoría de mayor cualificación referida a la “Dirección de empresas”, con unos salarios medios que, para el caso de los trabajadores, está por encima de la media global en cerca de un 140% y, para el caso de las mujeres este dato logra alcanzar hasta algo más del 66%.

La Tabla 48 también refleja que los trabajadores menos cualificados son los que perciben un menor salario medio pero, es de destacar, que esos salarios se encuentran a muy poca distancia de los salarios obtenidos por los trabajadores pertenecientes a la categoría “Trabajadores de los servicios de

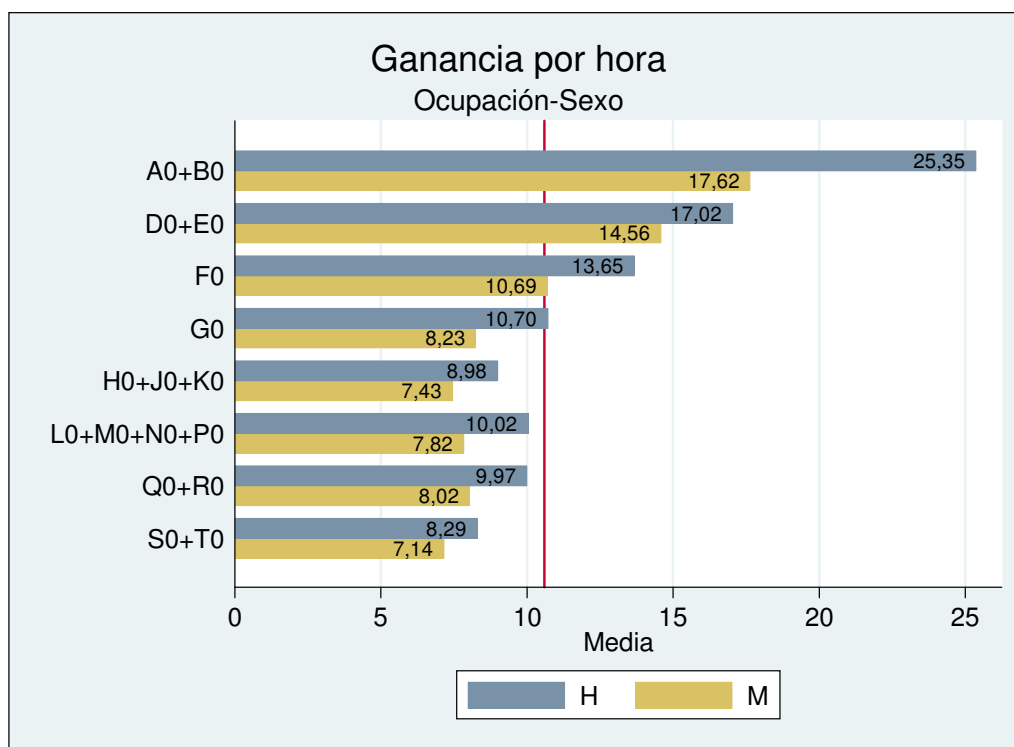
restauración, personales, protección y vendedores de comercios”, y éste es un patrón común a ambos sexos.

**Tabla 48: Diferencia salarial por sexo en las categorías de la variable Ocupación**

Ocupación - Sexo									
	H		M		Dif. Abs. MH-MM	Dif. Rel. $\frac{MH-MM}{MM} \times 100$	Total		
	Media	D.T.	Media	D.T.			Media	D.T.	
• Dirección de empresas	25,35	14,54	17,62	8,29	7,73	43,87	23,77	13,86	
• Técnicos y profesionales científicos e intelectuales	17,02	9,64	14,56	16,17	2,46	16,90	15,71	13,58	
• Técnicos y profesionales de apoyo	13,65	9,4	10,69	9,5	2,96	27,69	12,42	9,55	
• Empleados de tipo administrativo	10,7	7,28	8,23	9,19	2,47	30,01	9,2	8,58	
• Trabajadores de los servicios de restauración, personales, protección y vendedores de comercios	8,98	6,39	7,43	8,19	1,55	20,86	7,92	7,71	
• Trabajadores cualificados en la agricultura y pesca, la ind. manufacturera, la construcción y la minería	10,02	11,83	7,82	11,69	2,20	28,13	9,78	11,83	
• Operadores de instalaciones y maquinaria, montadores, conductores y operadores de maquinaria móvil	9,97	10,99	8,02	13,42	1,95	24,31	9,64	11,47	
• Trabajadores no cualificados	8,29	10,5	7,14	10,61	1,15	16,11	7,76	10,57	
Total	11,41	11,11	9,31	11,37	2,10	22,56	10,59	11,26	

Fuente: Elaboración propia a partir de EES 2006

**Figura 6: Ganancia por hora en las categorías de la variable Ocupación según sexo**



Fuente: Elaboración propia a partir de EES 2006

Por lo que respecta a la diferencia salarial, la categoría “Dirección de empresas” es clara y significativamente la más desigualitaria, alcanzando una diferencia relativa de casi un 44%. Es decir, que un trabajador directivo de empresa tendría un salario medio superior en casi un 44% al de una mujer directiva, lógicamente, sin tener en cuenta el resto de sus respectivas características personales, laborales o de empresa.

En un segundo peldaño se encuentran los empleados de tipo administrativo con una diferencia salarial media que alcanza el 30%. Recordar que ésta es una de las categorías que tradicionalmente se ha venido considerando como “femenina”.

Y, para concluir con este ranking de ocupaciones, aparece una de las ocupaciones que, por el contrario, se suelen considerar que tradicionalmente son ocupadas por hombres, “Trabajadores cualificados en la agricultura y



pesca, la industria manufacturera, la construcción y la minería”, que presenta una diferencia del 28,13%.

Como se observa, todas esas categorías comentadas (junto con “Técnicos y profesionales científicos e intelectuales” y “Operadores de instalaciones y maquinaria, montadores, conductores y operadores de maquinaria móvil”) presentan una importante diferencia relativa a favor de los trabajadores y en detrimento de las trabajadoras, diferencia que se encuentra por encima de la media existente a nivel global.

Por otro lado las dos categorías que presentan una menor diferencia salarial son: (1) “Técnicos y profesionales, científicos e intelectuales” con una diferencia salarial absoluta de 2,46 euros que implica, en términos relativos, una diferencia de casi el 17%, y (2) “Trabajadores no cualificados” con 1,15 euros de diferencia salarial que supone una diferencia relativa del 16,11%.

### 3.3.3.C. Tipo de jornada

Una primera cuestión a señalar a partir de la Figura 7 es que los trabajadores presentan salarios medios mayores que las trabajadoras en ambas categorías de esta variable y, además, se observa que en las mujeres, sus ganancias medias se quedan por debajo de la media total.

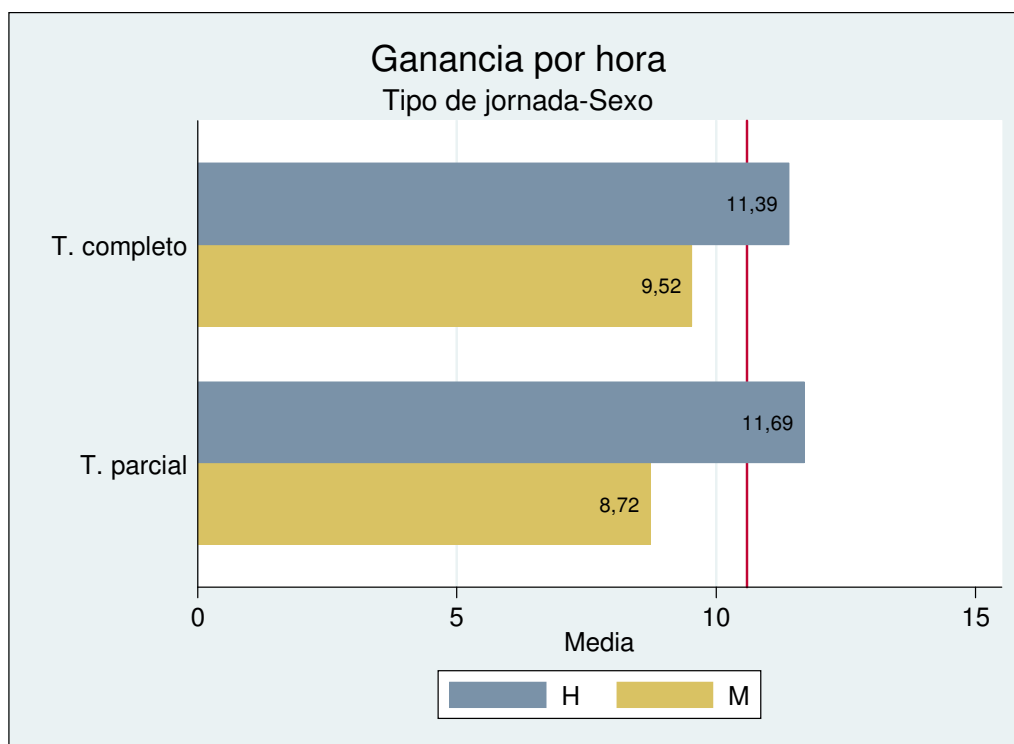
**Tabla 49: Diferencia salarial por sexo en las categorías de la variable Tipo de jornada**

Tipo de jornada - Sexo								
	H		M		Dif. Abs. MH-MM	Dif. Rel. $\frac{MH-MM}{MM} \times 100$	Total	
	Media	D.T.	Media	D.T.			Media	D.T.
• T. completo	11,39	10,94	9,52	9,26	1,87	19,64	10,77	10,44
• T. parcial	11,69	13,22	8,72	15,73	2,97	34,06	9,56	15,12
Total	11,41	11,11	9,31	11,37	2,10	22,56	10,59	11,26

Fuente: Elaboración propia a partir de EES 2006

Otro aspecto a destacar es que los hombres con jornada a “tiempo parcial” presentan unos salarios medios un tanto superiores a aquellos en los que su jornada es a “tiempo completo”. Pero, si analizamos el patrón de las mujeres sucede exactamente lo contrario, que son las trabajadoras a “tiempo completo” las que presentan un mayor salario medio.

**Figura 7: Ganancia por hora en las categorías de la variable Tipo de jornada según sexo**



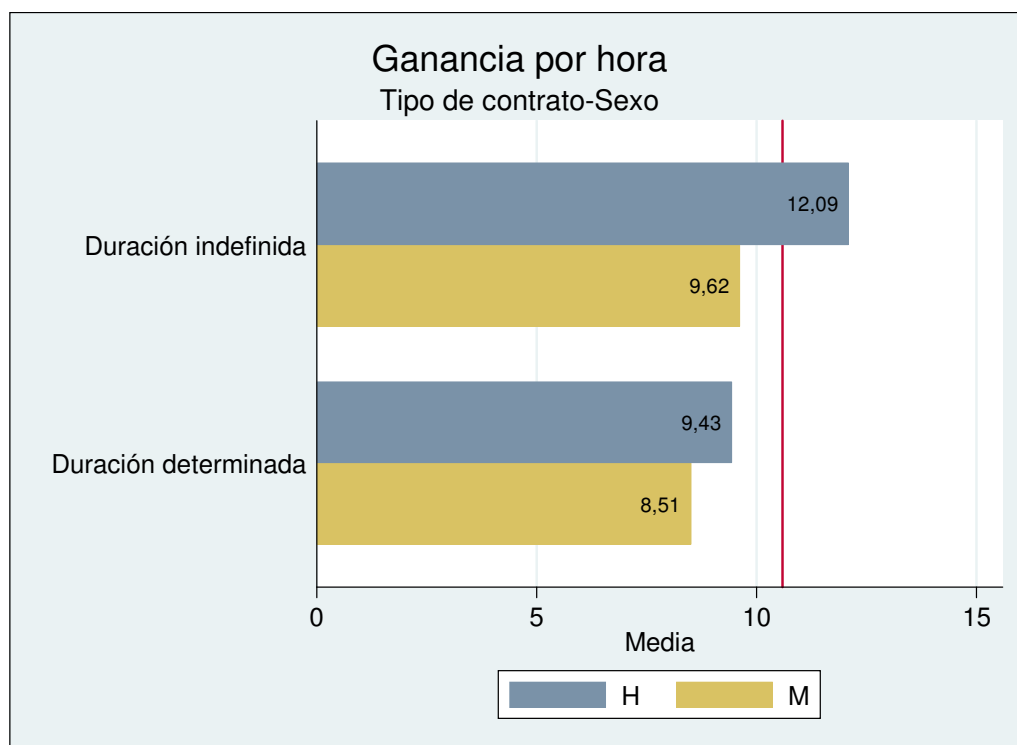
Fuente: Elaboración propia a partir de EES 2006

En cuanto a las diferencias salariales, se observa en la Tabla 49 que la principal diferencia relativa se produce entre trabajadores y trabajadoras a “tiempo parcial” alcanzando una cifra del 34,06%, muy por encima de la media global. Sin embargo, dicha medida se reduce hasta el 19,64% para la categoría de “tiempo completo”, un valor que se encuentra por debajo de la media obtenida para el total de los datos.

### 3.3.3.D. Tipo de contrato

En la Figura 8 se muestra claramente que los contratos de “Duración indefinida” presentan unos salarios medios mayores que los de “Duración determinada” y, además, dicho comportamiento es común a ambos sexos.

**Figura 8: Ganancia por hora en las categorías de la variable Tipo de contrato según sexo**



Fuente: Elaboración propia a partir de EES 2006

Destacar también a partir de esta Figura 8 que, solamente aquellos trabajadores con contratos indefinidos disfrutaban de unas ganancias medias que se encuentran por encima de la media total.

**Tabla 50: Diferencia salarial por sexo en las categorías de la variable Tipo de contrato**

Tipo de contrato - Sexo									
	H		M		Dif. Abs. MH-MM	Dif. Rel. $\frac{MH-MM}{MM} \times 100$	Total		
	Media	D.T.	Media	D.T.			Media	D.T.	
• D. indefinida	12,09	10,67	9,62	11,82	2,47	25,68	11,15	11,19	
• D. determinada	9,43	12,07	8,51	10,09	0,92	10,81	9,05	11,31	
Total	11,41	11,11	9,31	11,37	2,10	22,56	10,59	11,26	

Fuente: Elaboración propia a partir de EES 2006

Si atendemos a las diferencias salariales se puede ver en la Tabla 50 que el dato más significativo se produce en aquellos contratos con “Duración indefinida” donde las ganancias medias de los hombres superan en más de un 25% las de las mujeres. Para la categoría referida a “Duración determinada” la diferencia salarial relativa se reduce de manera muy importante hasta el 10,81%, muy por debajo del dato referido a la media global.

### 3.3.3.E. Responsabilidad

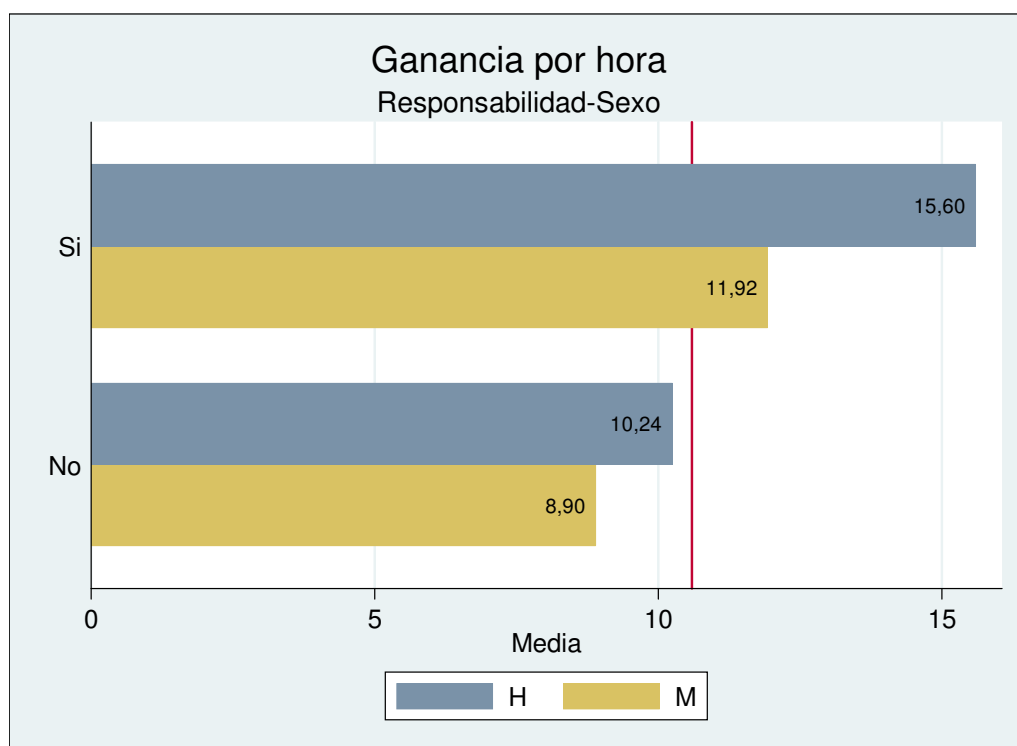
**Tabla 51: Diferencia salarial por sexo en las categorías de la variable Responsabilidad**

Responsabilidad - Sexo									
	H		M		Dif. Abs. MH-MM	Dif. Rel. $\frac{MH-MM}{MM} \times 100$	Total		
	Media	D.T.	Media	D.T.			Media	D.T.	
Si	15,6	11,59	11,92	15,79	3,68	30,87	14,55	13,03	
No	10,24	10,68	8,9	10,45	1,34	15,06	9,69	10,61	
Total	11,41	11,11	9,31	11,37	2,10	22,56	10,59	11,26	

Fuente: Elaboración propia a partir de EES 2006

La Figura 9 muestra que los salarios medios para los trabajadores y las trabajadoras en cuyos trabajos se ejercen tareas de responsabilidad y control son mayores que los que no realizan esas funciones. Es lógico que las mayores responsabilidades en sus tareas vayan acompañadas de un mayor retorno salarial e incluso, tanto los hombres como las mujeres, presentan un salario medio por encima de la media total.

**Figura 9: Ganancia por hora en las categorías de la variable Responsabilidad según sexo**



Fuente: Elaboración propia a partir de EES 2006

Ahora bien, esos mayores niveles salariales se ven traducidos en una mayor disparidad de ganancias medias por razón de género. En concreto la diferencia salarial media por hora para ese nivel (con responsabilidad) alcanza los 3,68 euros que suponen, como se refleja en la Tabla 51, una diferencia en términos relativos de casi el 31%, muy por encima de la media total.

Si analizamos el segundo nivel (sin responsabilidades) la diferencia relativa se queda prácticamente a la mitad de los niveles alcanzados en el primer nivel llegando hasta el 15,06%, y por debajo de la media total.

### 3.3.3.F. Convenio

Analizando la Figura 10 se observa que ambos sexos tienen unos patrones muy similares en cuanto a la ganancia por hora atendiendo a la variable *convenio*. Se refleja en primer lugar que el nivel mayor de salarios medios se produce en centros cuyo convenio es de tipo “De empresa o centro de trabajo” y, además, en este nivel, tanto los trabajadores como las trabajadoras perciben un salario medio por encima de la media. Luego aparece un nivel salarial intermedio en aquellas empresas con convenio del tipo “De sector” señalando que, en este caso, solo los hombres logran superar la media global. Y, por último, el nivel salarial medio menor lo presentan los trabajadores cuyos convenios son del tipo “Interprovincial, provincial, comarcal” quedándose los salarios medios de ambos sexos por debajo de la media.

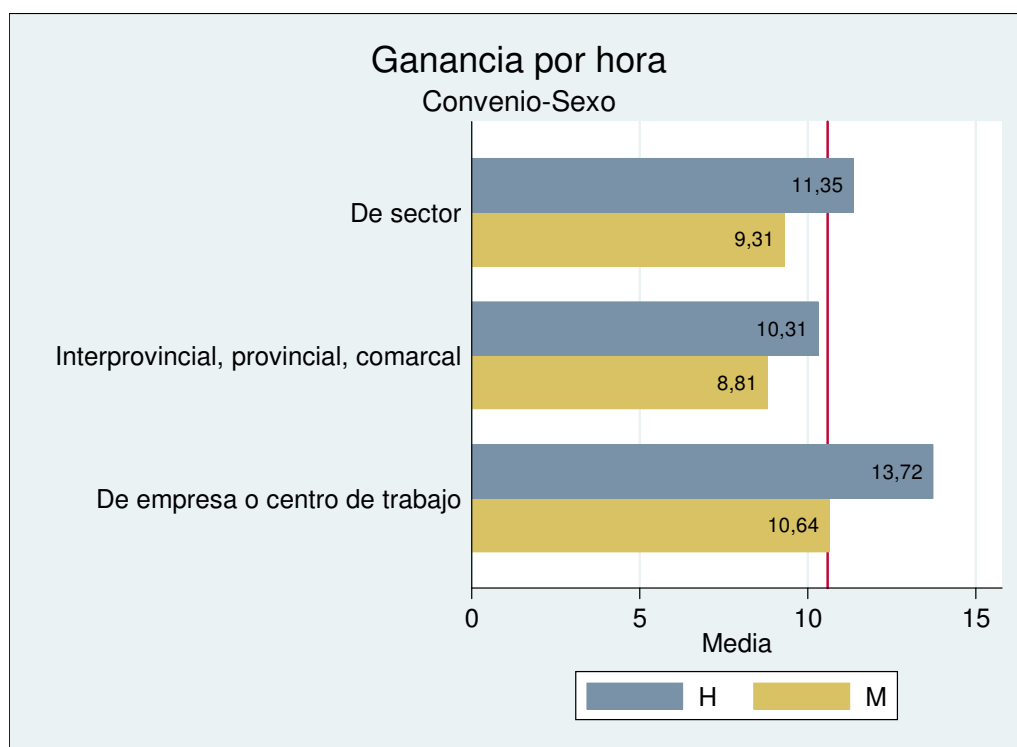
**Tabla 52: Diferencia salarial por sexo en las categorías de la variable Convenio**

Convenio - Sexo									
	H		M		Dif. Abs. MH-MM	Dif. Rel. $\frac{MH-MM}{MM} \times 100$	Total		
	Media	D.T.	Media	D.T.			Media	D.T.	
• De sector	11,35	11,07	9,31	11,78	2,04	21,91	10,48	11,42	
• Interprovincial, provincial, comarcal	10,31	10,76	8,81	10,94	1,50	17,03	9,73	10,85	
• De empresa o centro de trabajo	13,72	11,52	10,64	11,37	3,08	28,95	12,72	11,56	
Total	11,41	11,11	9,31	11,37	2,10	22,56	10,59	11,26	

Fuente: Elaboración propia a partir de EES 2006

Por lo que respecta a la medición de la diferencia salarial en las categorías analizadas se puede ver en la Tabla 52 que, justamente donde hay mayores niveles salariales medios (“De empresa o centro de trabajo”) es donde se generan las mayores diferencias alcanzando, en este caso, prácticamente el 29%. Para las otras dos categorías se produce una importante reducción en esta medida, incluso por debajo de la media, llegando al 21,91% entre los trabajadores y trabajadoras con convenio “De sector” y reduciéndose hasta el 17,03% para los referidos a convenio de tipo “Interprovincial, provincial, comarcal”.

**Figura 10: Ganancia por hora en las categorías de la variable Convenio según sexo**



Fuente: Elaboración propia a partir de EES 2006

### 3.3.4. Características de empresa

#### 3.3.4.A. Actividad económica

**Tabla 53: Diferencia salarial por sexo en las categorías de la variable Actividad económica**

	Actividad - Sexo							
	H		M		Dif. Abs. MH-MM	Dif. Rel. $\frac{MH-MM}{MM} \times 100$	Total	
	Media	D.T.	Media	D.T.			Media	D.T.
• Extracción de productos energéticos	11,64	9,03	9,9	10,23	1,74	17,58	11,46	9,18
• Industrias de alimentación, bebidas, y tabaco; textil y confección; cuero y calzado	10,81	13,78	7,47	9,59	3,34	44,71	9,27	12,15
• Industrias de madera y corcho; papel; edición y artes gráficas	10,42	9,75	9,14	11,11	1,28	14,00	10,1	10,12
• Refino de petróleo; Industrias química; caucho y materias plásticas; otros productos minerales no metálicos	12,44	12,15	10,59	15,44	1,85	17,47	12,03	12,96
• Metalurgia y fabricación de productos metálicos; industria de la construcción de maquinaria y equipo mecánico	11,22	13,09	9,48	12,95	1,74	18,35	10,99	13,08
• Industria de material y equipo eléctrico, electrónico y óptico	11,37	10,1	8,76	7,89	2,61	29,79	10,72	9,67
• Fabricación de material de transporte; Industrias manufactureras diversas	10,55	11,29	9,33	14,34	1,22	13,08	10,3	11,98
• Producción y distribución de energía eléctrica, gas y agua	14,8	8,85	11,15	6,26	3,65	32,74	14,16	8,56
• Construcción	9,92	12,96	8,81	7,02	1,11	12,60	9,83	12,57



**Tabla 53: Diferencia salarial por sexo en las categorías de la variable Actividad económica (Continuación)**

	Actividad - Sexo							
	H		M		Dif. Abs. MH-MM	Dif. Rel. $\frac{MH-MM}{MM} \times 100$	Total	
	Media	D.T.	Media	D.T.			Media	D.T.
• Comercio y reparación	9,76	7,51	7,7	9,46	2,06	26,75	8,7	8,63
• Hostelería	8,76	7,49	7,43	8,12	1,33	17,90	7,97	7,9
• Transporte, almacenamiento y comunicaciones	11,22	9,16	9,32	9,54	1,90	20,39	10,73	9,3
• Intermediación financiera	18,16	10,51	12,9	7,09	5,26	40,78	15,92	9,57
• Actividades inmobiliarias y de alquiler; servicios empresariales	10,01	9,12	8,04	11,86	1,97	24,50	8,9	10,79
• Educación	13,85	8,14	12,9	18,67	0,95	7,36	13,24	15,74
• Actividades sanitarias y veterinarias; servicios sociales y prestados a la comunidad; servicios personales	12,87	10,69	10	9,27	2,87	28,70	11	9,88
<b>Total</b>	<b>11,41</b>	<b>11,11</b>	<b>9,31</b>	<b>11,37</b>	<b>2,10</b>	<b>22,56</b>	<b>10,59</b>	<b>11,26</b>

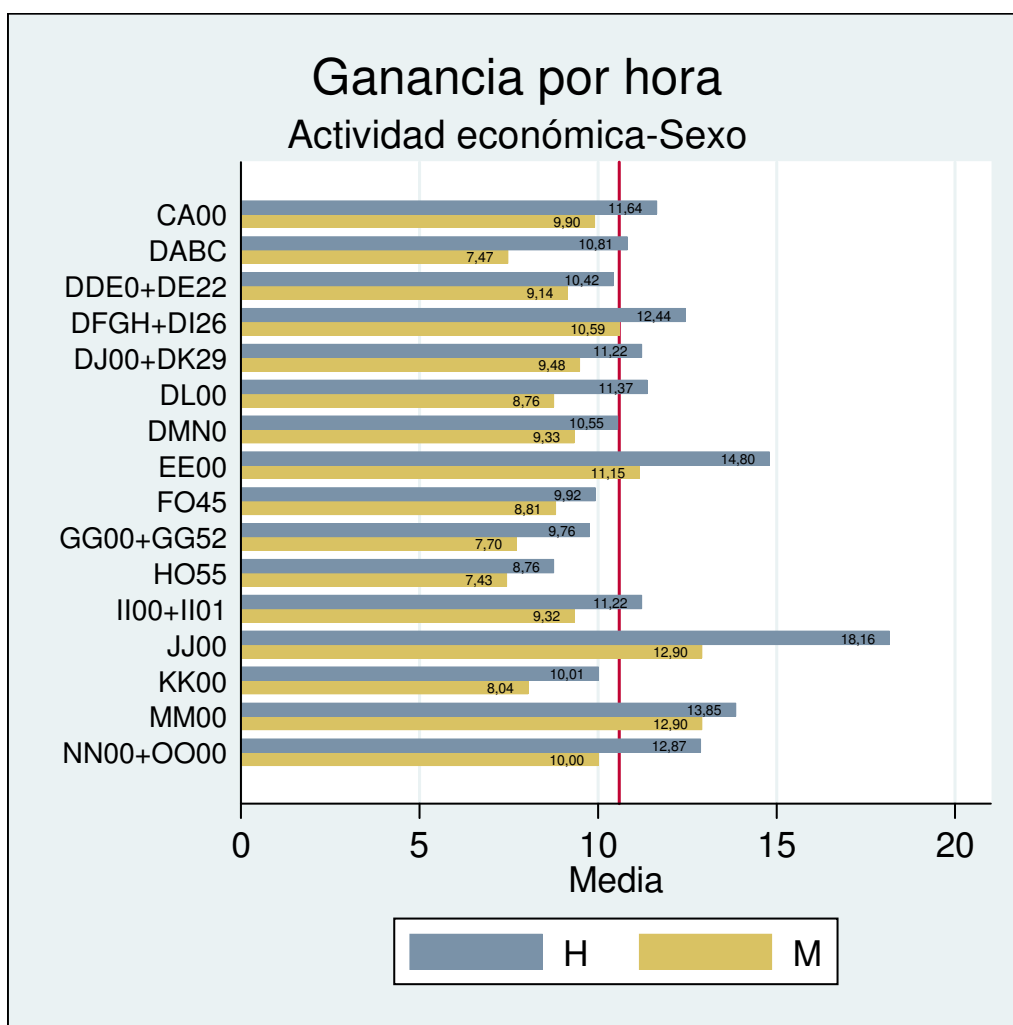
Fuente: Elaboración propia a partir de EES 2006

Dado el elevado número de actividades analizadas se procederá a continuación a comentar aquellas más relevantes haciendo referencia tanto a los niveles salariales medios existentes como a las diferencias por sexo.

Si atendemos al colectivo de trabajadores se observa en la Figura 11 como la categoría etiquetada por JJ00 (“Intermediación financiera”) presenta el mayor nivel salarial con 18,16 euros de media por hora. Le sigue la categoría

EE00 que corresponde a “Producción y distribución de energía eléctrica, gas y agua” con una ganancia media por hora de 14,8 euros. Y, en tercer lugar se encuentra la categoría de “Educación” (etiqueta MM00) cuyos trabajadores tienen un salario medio por hora de 13,85 euros. Se puede observar que las tres categorías analizadas presentan salarios medios claramente por encima de la media.

**Figura 11: Ganancia por hora en las categorías de la variable Actividad económica según sexo.**



Fuente: Elaboración propia a partir de EES 2006

Al estudiar el comportamiento salarial medio por el lado de las trabajadoras observamos muchas similitudes al analizado para el caso de los

hombres. Por ejemplo, se observa que las dos categorías que presentan mayores niveles salariales medios por hora (y además iguales) coinciden con la primera y tercera categorías comentadas con anterioridad para el caso de los hombres, es decir, “Intermediación financiera” y “Educación”. La ganancia media por hora en dichas categorías alcanza el nivel de los 12,9 euros. Y, respecto a la tercera categoría mejor retribuida para el caso femenino es la categoría etiquetada con EE00, es decir, “Producción y distribución de energía eléctrica, gas y agua.”, justamente la segunda mejor categoría en relación a los trabajadores. Para este caso las tres categorías también superan la media global.

En conclusión, en ese “ranking” de actividades mejor pagadas coinciden las categorías tanto para hombres como para mujeres pero con ligeras variaciones en cuanto al lugar que ocupan en esa graduación.

Para finalizar con el análisis de los niveles salariales señalar que el comportamiento entre sexos también es homogéneo en cuanto a la categoría peor retribuida en términos medios. Se trata de la “Hostelería” (etiqueta HO55) que presenta unos salarios medios de 8,76 y de 7,43 para hombres y mujeres respectivamente.

A continuación nos centraremos en las diferencias salariales más destacadas dentro de esa larga lista de actividades que se reflejan en la Tabla 53. La más importante se produce en la segunda categoría (etiquetada como DABC) correspondiente a “Industrias de alimentación, bebidas y tabaco; textil y confección; cuero y calzado” donde esa diferencia salarial media alcanza los 3,34 euros que suponen un 44,71% de diferencia relativa. En segundo lugar con un 40,78% de diferencia salarial en términos relativos aparece la categoría que presentaba mayores niveles salariales tanto en los hombres como en las mujeres, es decir, “Intermediación financiera”. Y, por último, la categoría referida a “Producción y distribución de energía eléctrica, gas y agua” que también era una de las que presentaban mejores retribuciones salariales para sus trabajadores, ya fueran estos hombres o mujeres. En concreto, para este caso la diferencia salarial alcanza un 32,74%.

Para finalizar este análisis cabe destacar que en la categoría de “Educación”, una de las que presentaba los mayores niveles salariales con independencia del sexo, nos encontramos con la menor diferencia salarial tanto en términos absolutos (0,95 euros) como en términos relativos (7,36%). Precisamente en este sector el número de mujeres que la ejercen casi dobla al de hombres como quedó reflejado en la Tabla 39.

### 3.3.4.B. Tamaño

La Figura 12 indica unos patrones muy similares tanto para hombres como para mujeres. En concreto se observa que a medida que el tamaño de la empresa es mayor también lo es el salario medio percibido por sus trabajadores y trabajadoras. A destacar que en el caso de los hombres solo se quedan por debajo de la media global los que trabajan en empresas pequeñas, mientras que para el caso de las mujeres, los tres niveles presentan salarios medios por debajo de esa media.

**Tabla 54: Diferencia salarial por sexo en las categorías de la variable Tamaño**

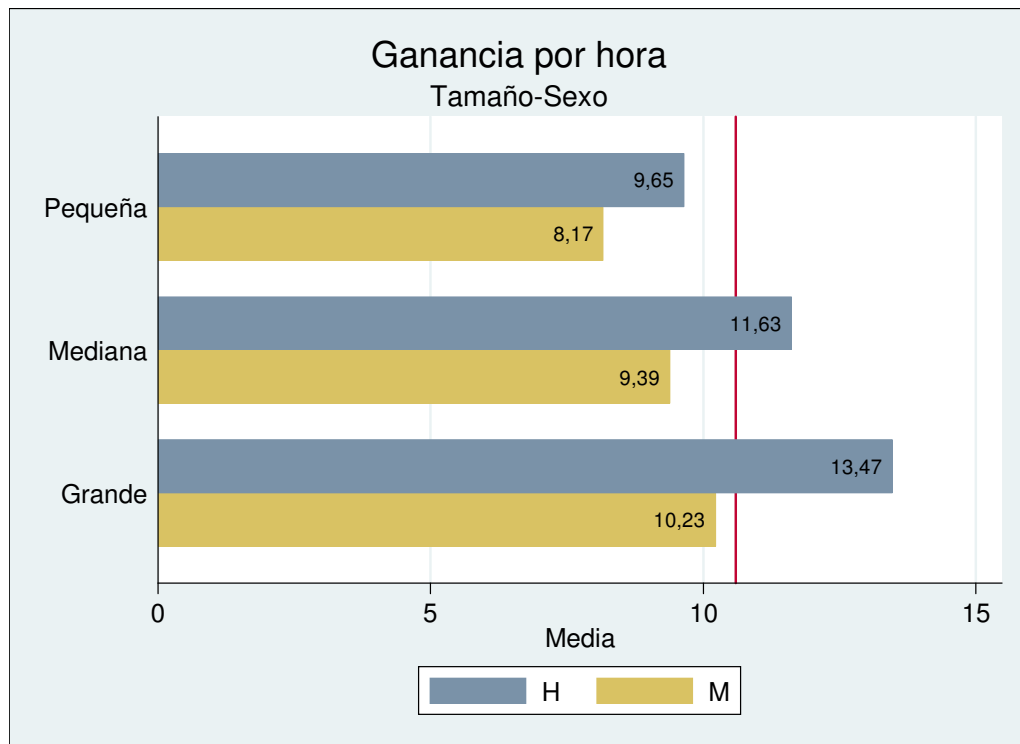
Tamaño - Sexo									
	H		M		Dif. Abs. MH-MM	Dif. Rel. $\frac{MH-MM}{MM} \times 100$	Total		
	Media	D.T.	Media	D.T.			Media	D.T.	
• Pequeña	9,65	10,63	8,17	9,43	1,48	18,12	9,13	10,25	
• Mediana	11,63	12,02	9,39	14,78	2,24	23,86	10,79	13,16	
• Grande	13,47	10,5	10,23	10,12	3,24	31,67	12,02	10,46	
Total	11,4	11,12	9,3	11,36	2,10	22,58	10,58	11,26	

Fuente: Elaboración propia a partir de EES 2006

En la Tabla 54 queda reflejado que las diferencias salariales, tanto absolutas como relativas, también crecen con el tamaño de la empresa. En las empresas pequeñas esa diferencia está ligeramente por encima del 18%

mientras que en las empresas grandes se llega a alcanzar casi un 32% de diferencia salarial relativa. Solo en las empresas medianas y grandes (especialmente en esta última) esa brecha salarial relativa es superior a la calculada para la media global.

**Figura 12: Ganancia por hora en las categorías de la variable Tamaño según sexo**



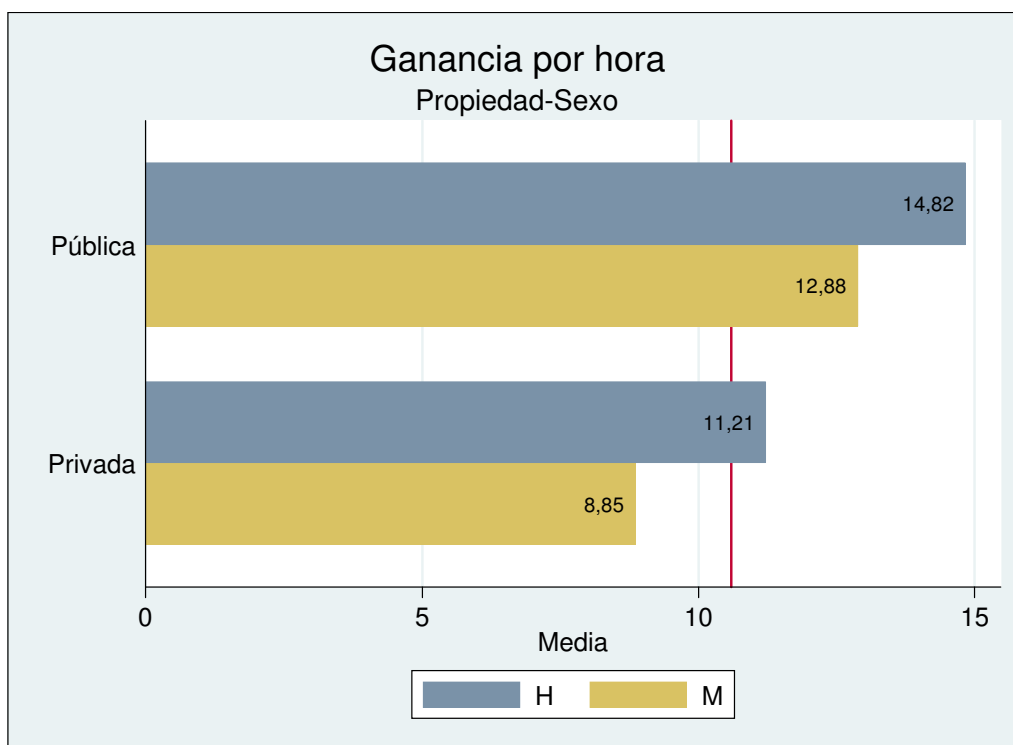
Fuente: Elaboración propia a partir de EES 2006

### 3.3.4.C. Propiedad

Una vez más destacar que los patrones de comportamiento acerca de los niveles de salarios medios tanto para trabajadores como para trabajadoras son muy similares. En concreto, se observa en la Figura 13 que todos los trabajadores de las empresas públicas presentan unos salarios medios superiores a aquellos que ejercen su actividad en las empresas privadas. Incluso cabe destacar que tanto los hombres como las mujeres pertenecientes a

empresas públicas mantienen unos salarios por encima de la media global, hecho éste que solo consiguen los hombres trabajadores de las empresas de carácter privado.

**Figura 13: Ganancia por hora en las categorías de la variable Propiedad según sexo**



Fuente: Elaboración propia a partir de EES 2006

En cuanto a las diferencias salariales que refleja la Tabla 55, muestra un claro panorama: mientras que las diferencias salariales en las empresas públicas presentan una diferencia relativa del 15,06% (por debajo de la media), en las empresas privadas este dato casi se duplica llegando a alcanzar prácticamente un 27% (por encima de la media).

**Tabla 55: Diferencia salarial por sexo en las categorías de la variable Tamaño**

Propiedad - Sexo								
	H		M		Dif. Abs. MH-MM	Dif. Rel. $\frac{MH-MM}{MM} \times 100$	Total	
	Media	D.T.	Media	D.T.			Media	D.T.
• Pública	14,82	9,55	12,88	15,04	1,94	15,06	13,71	13
• Privada	11,21	11,16	8,85	10,73	2,36	26,67	10,33	11,06
Total	11,41	11,11	9,31	11,37	2,10	22,56	10,59	11,26

Fuente: Elaboración propia a partir de EES 2006

**3.3.4.D. Mercado**

Para finalizar con las características denominadas *de empresa* pasamos a analizar la variable relativa al *mercado*. Queda patente en la Figura 14 que, a medida que las empresas se dirigen a mercados más amplios, sus respectivos trabajadores, ya sean estos hombres o mujeres, consiguen mayores niveles salariales, pero superando la media global solo aquellos hombres que trabajan en empresas que desarrollan su actividad en mercados nacionales e internacionales.

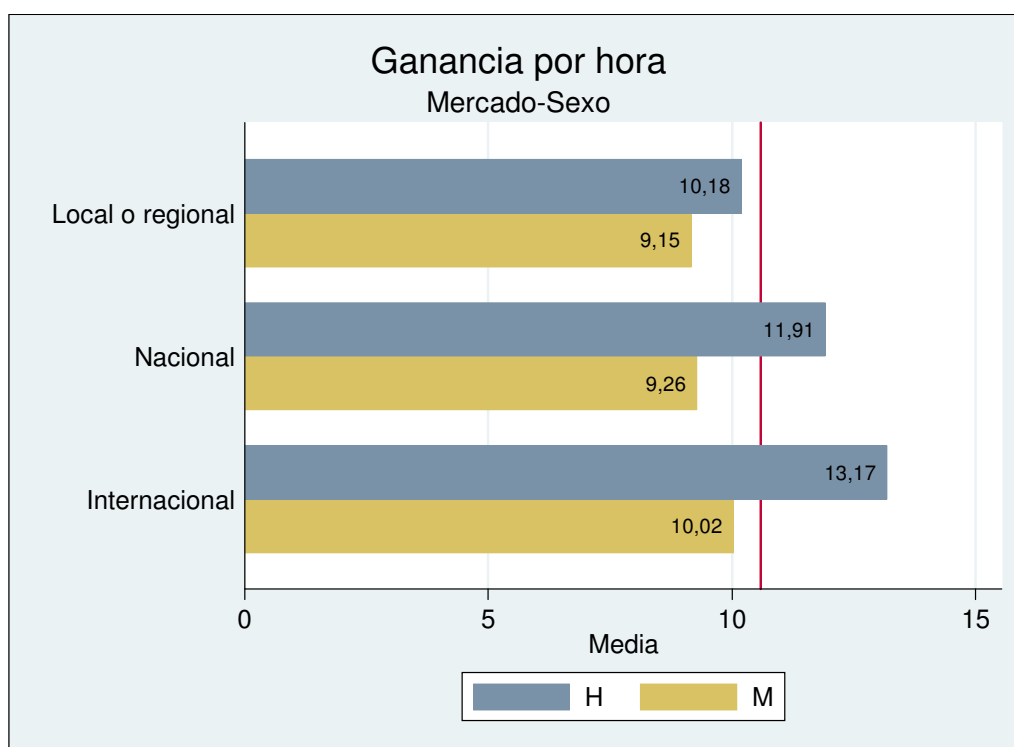
**Tabla 56: Diferencia salarial por sexo en las categorías de la variable Mercado**

Mercado - Sexo								
	H		M		Dif. Abs. MH-MM	Dif. Rel. $\frac{MH-MM}{MM} \times 100$	Total	
	Media	D.T.	Media	D.T.			Media	D.T.
• Local o regional	10,18	10,82	9,15	11,83	1,03	11,26	9,74	11,28
• Nacional	11,91	10,94	9,26	10,62	2,65	28,62	10,93	10,9
• Internacional	13,17	11,83	10,02	11,78	3,15	31,44	12,14	11,91
Total	11,41	11,11	9,31	11,37	2,10	22,56	10,59	11,26

Fuente: Elaboración propia a partir de EES 2006

Cabe destacar también en esta figura que, mientras que los incrementos salariales de los hombres aumentan significativamente según se abre la empresa hacia mercados más internacionales, esos incrementos son mucho más moderados, aún existiendo, para el caso de las mujeres. A modo de ejemplo señalar que la diferencia en los niveles salariales de un trabajador que ejerce su labor en una empresa con mercado internacional frente a otro que trabaja en una empresa con mercado local o regional es de 29,37%, mientras que ese mismo dato para el caso de las mujeres se queda en un 9,51%.

**Figura 14: Ganancia por hora en las categorías de la variable Mercado según sexo**



Fuente: Elaboración propia a partir de EES 2006

Si vemos las diferencias salariales por sexo que se reflejan en la Tabla 56 se observa que tanto las diferencias absolutas como las relativas se van incrementando según se incrementa la apertura de los mercados. En trabajadores cuya empresa se dedica a vender sus productos o servicios en mercados “Locales o regionales” dicha diferencia relativa es de 11,26%, si la



empresa realiza su actividad en el mercado “Nacional” la diferencia se incrementa de manera importante hasta el 28,62 y, si le empresa desarrolla su negocio en mercados “Internacionales” esa diferencia llega a alcanzar el 31,44%. Los dos últimos datos claramente por encima de la media global.

En definitiva, cuánto más amplio es el mercado de una determinada empresa se produce un mayor nivel salarial tanto en sus trabajadores como en sus trabajadoras pero que, al mismo tiempo, esta característica va acompañada de mayor desigualdad salarial.







## **CAPÍTULO V**

### **LA DIFERENCIA SALARIAL Y LAS MEDIDAS DE DISCRIMINACIÓN POR GÉNERO EN EL TOTAL NACIONAL**

#### **1. INTRODUCCIÓN**

Una vez presentados en capítulos previos tanto la metodología a emplear en este estudio, así como la fuente de datos que se va a utilizar, este capítulo está dedicado a determinar tanto la desigualdad salarial por género como la discriminación subyacente a nivel agregado, es decir, teniendo en cuenta el total de los trabajadores de la muestra. Las cifras obtenidas servirán de referencia a la hora de determinar la desigualdad y la discriminación salarial por cuestión de sexo en las diferentes características que se desarrollarán en posteriores capítulos.

Como ya se comentó en el capítulo II, la diferencia salarial entre dos colectivos sean estos hombres y mujeres, personas de dos diferentes razas, etc. es algo que se debe considerar normal ya que esos colectivos están dotados de diferentes aptitudes y trabajan en diferentes ámbitos empresariales con diferentes condiciones laborales que pueden llegar a generar esas diferencias. El problema surge cuando dos personas de, por ejemplo, diferente sexo, que poseen idénticas aptitudes y realizan la misma labor en una empresa similar en condiciones laborales que se pueden considerar homogéneas perciben un salario diferente que, si no es achacable a esas cuestiones mencionadas, ya que son iguales para ambos individuos, debe de considerarse debida a la única cuestión que los diferencia, su género. Es entonces cuando hablamos de discriminación salarial por cuestión de sexo y ese concepto es el que se va a medir en el presente capítulo y posteriores.

El desarrollo de este capítulo se inicia con un primer apartado en el que se determina la brecha salarial existente en el conjunto de los trabajadores para, a continuación, analizar los dos componentes que conforman dicha brecha, el debido a características de los trabajadores y el derivado de la presencia de discriminación. Respecto a ésta, se muestran las dos medidas que se emplearán a lo largo de la tesis para determinar los niveles discriminatorios sobre la mujer en el mercado laboral. En un segundo apartado se determinará la contribución que las diferentes variables incluidas en el estudio, y sus respectivas categorías, aportan a la brecha salarial, haciendo especial énfasis en el componente ligado a discriminación.

## **2. DIFERENCIA Y DISCRIMINACIÓN SALARIAL**

La Tabla 57 muestra que la brecha salarial a nivel nacional es de 0,2056 puntos logarítmicos. De esa brecha, una parte es debida a las diferentes características entre hombres y mujeres y otra parte es debida a discriminación. En dicha tabla también se muestran los resultados obtenidos para las tres diferentes estructuras salariales no discriminatorias consideradas en la tesis: la del hombre, la de la mujer y la debida a la propuesta de Neumark.

La parte asociada a las diferentes dotaciones entre hombres y mujeres viene definida en la Tabla 57 con la etiqueta de Características, correspondiendo con la primera columna (en términos absolutos) y con la segunda (en términos relativos) de dicha tabla. Se puede observar que los resultados son un tanto diferentes según se considere una u otra estructura salarial no discriminatoria.

Por ejemplo, bajo la estructura de la mujer se da la menor de las diferencias salariales debida a este componente, lo que estaría indicando que, aunque los hombres presentan una ventaja salarial en cuanto a características se refiere, la diferencia es muy pequeña respecto a las mujeres, suponiendo este componente en este caso un porcentaje de tan solo el 5,66%.

**Tabla 57: Diferencia salarial total (logarítmica) en el total nacional**

Total nacional						
	Diferencia salarial total (en logaritmo): 0,2056					
	Características		Rendimientos			
Estr. no discriminatoria	Abs.	%	Abs.	%	Sobrepago	Infrapago
<i>Hombre</i>	0,0472	22,96	0,1584	77,04	0,0000	0,1584
<i>Mujer</i>	0,0116	5,66	0,1940	94,34	0,1940	0,0000
<i>Neumark</i>	0,0847	41,20	0,1209	58,80	0,0471	0,0738

Fuente: Elaboración propia a partir de EES 2006

Por el contrario, bajo la estructura salarial de Neumark, esa diferencia se acrecienta de manera importante y, con ello, la ventaja salarial de hombres frente a mujeres por este concepto supone en este caso un 41,20% de la brecha salarial.

En cuanto a la estructura salarial del hombre, sus cifras se encuentran en un punto intermedio entre las dos mencionadas con anterioridad, suponiendo este componente de la desigualdad salarial bajo esta estructura un 22,96%.

Las columnas 3 a 6 de la Tabla 57 reflejan los resultados del componente asociado a discriminación, calificado en la Tabla 57 como Rendimientos (diferentes pagos o rendimientos por similares características). La columna 3 muestra la parte de la brecha salarial debida a discriminación pero en términos absolutos. Es en la cuarta columna de la Tabla 57 donde se muestra la primera de las medidas de discriminación, MD1, que refleja el peso de este componente sobre la brecha salarial total logarítmica.

Lógicamente, este componente traslada los comportamientos detectados en la parte de características. De esta manera, bajo la estructura salarial de la mujer, si hombres y mujeres presentaban una pequeña brecha salarial asociada a dicho componente, entonces un gran porcentaje de la brecha existente ha de ser debido a este segundo componente. En efecto, bajo esta estructura, la

columna 4 muestra que ese peso alcanza el 94,34% de la desigualdad salarial estimada. Esta cifra se reduce hasta el 58,80% bajo la estructura de Neumark y, bajo la estructura del hombre se queda en un valor intermedio de 77,04%. Aunque son cifras un tanto diferentes, todas ellas indican que un porcentaje de la brecha salarial (muy importante en algunos casos) no puede ser explicado por la diferencia en características y es, por tanto, achacable a la existencia de discriminación.

Para finalizar con el análisis de la Tabla 57, resta comentar que las columnas 5 y 6 reflejan cómo se interpreta el componente debido a discriminación según se considere una u otra estructura salarial. Bajo la del hombre, ese componente en su totalidad es considerado un infrapago a las mujeres; si se considera la de la mujer, entonces esa cifra es considerada un sobrepago a los hombres (nepotismo); y por último, bajo la estructura de Neumark, una parte del componente discriminatorio es considerado infrapago (0,0738 puntos logarítmicos, en este caso) y otra parte es considerado sobrepago (0,0471 puntos logarítmicos).

Para analizar la segunda de las medidas de discriminación es necesario presentar una nueva tabla que refleje los datos de la anterior en términos brutos o no ajustados (antilogaritmo). Todo ello se muestra en la Tabla 58.

El primer dato relevante de esa tabla es que los hombres, a nivel nacional, perciben unos salarios un 22,83% mayores a los percibidos por las mujeres, siempre en términos medios<sup>14</sup>.

La primera columna de la Tabla 58 refleja los porcentajes de la brecha salarial debida a las diferencia en características dotacionales entre trabajadores y trabajadoras. Bajo la estructura salarial de la mujer, los hombres “solo”

---

<sup>14</sup> Resultados similares a los obtenidos por Carrasco *et al.* (2010) para el año 2006, Guner *et al.* (2014) para el año 2010, o Pena (2005) para el año 2002 referida a Galicia. No obstante, las comparaciones con otros estudios son difíciles de realizar debido al empleo de fuentes de datos y de metodologías distintas.



perciben unos salarios un 1,17% mayores a los recibidos por las mujeres, lo que implica una pequeña diferencia en cuanto a este componente. Bajo la estructura salarial de Neumark se obtiene la mayor de las tres cifras, siendo el porcentaje en este caso del 8,84%. Si se considera, por último, la estructura salarial del hombre, el resultado nos indica que los trabajadores disponen de mejores características productivas que las mujeres y, por ello, perciben un 4,83% más de salario que ellas.

**Tabla 58: Diferencia salarial total (no ajustada) en el total nacional**

Total nacional				
Diferencia salarial total bruta (no ajustada): 0,2283				
	Características		Rendimientos	
Estr. no discriminatoria	Abs.	Abs.	Sobrepago	Infrapago
<i>Hombre</i>	0,0483	0,1716	0,0000	0,1716
<i>Mujer</i>	0,0117	0,2140	0,2140	0,0000
<i>Neumark</i>	0,0884	0,1285	0,0482	0,0766

Fuente: Elaboración propia a partir de EES 2006

La segunda columna muestra los denominados coeficientes de discriminación y es la segunda medida (MD2) que se analizará en esta tesis. Las cifras nos indican que los trabajadores cobran unos salarios entre un 12,85% y un 21,40% (según estructura salarial) superiores a las trabajadoras de iguales características, indicando con ello una clara existencia de discriminación en cuanto al total nacional. En concreto, bajo la estructura salarial del hombre, las mujeres percibirían un salario un 17,16% menor que el de los hombres, mientras que bajo la estructura salarial de la mujer los trabajadores recibirán un salario un 21,4% mayor que el de las trabajadoras. En cuanto a la estructura salarial de Neumark, ésta indica que las mujeres están infrapagadas en un 7,66%, junto con un sobrepago hacia los hombres de casi el 5%.

### **3. CONTRIBUCIÓN DE LAS CARACTERÍSTICAS SOBRE LA DIFERENCIA SALARIAL TOTAL**

En este apartado se muestran y analizan las contribuciones (pesos) que las diferentes características del estudio aportan a la brecha salarial (logarítmica), buscando con ello las variables que mayor importancia relativa presentan a la hora de determinar la brecha salarial en general, y la discriminación en particular. En concreto, se mencionan todas aquellas contribuciones que suponen una repercusión relativa del 2% o más (en valor absoluto) sobre la brecha salarial y que se muestren relevantes en al menos dos de las tres estructuras salariales consideradas. Lógicamente esa cifra es un umbral a tener en cuenta pero, a lo largo de la presentación de los diferentes resultados, se hará especial mención a todas aquellas categorías que presenten unas importantes contribuciones.

Como ya se indico en el capítulo III referido a la metodología empleada en esta tesis, esas contribuciones a la brecha salarial pueden ser tanto positivas como negativas. Cuando nos encontremos con un porcentaje positivo (negativo) nos estaría indicando que esa categoría (o variable, si es un peso conjunto) contribuye a aumentar (disminuir) la diferencia salarial entre hombres y mujeres. Esa repercusión positiva (negativa) en la brecha puede producirse tanto en la parte de características como en la de rendimientos. En la primera, tanto el signo como la magnitud de la correspondiente repercusión dependen de la distribución de hombres y mujeres en la categoría analizada, así como del parámetro estimado en la ecuación de salarios (de hombres, de mujeres o conjunta, dependiendo de la estructura salarial que se considere) asociado a dicha categoría. En la parte de rendimientos, el signo y el tamaño de la magnitud dependerán del diferencial de rendimientos que hombres y mujeres reciben en esa categoría (parámetros estimados), junto con la proporción de hombres o mujeres que se dan en dicha categoría.

### 3.1. Características personales

Para comprender más adecuadamente la cuestión relacionada con las contribuciones es necesario señalar que las tres primeras columnas de la Tabla 59 (y las posteriores tablas) están reflejando las contribuciones a la brecha salarial de las correspondientes categorías pero por el lado de las características y para las diferentes estructuras salariales que se han venido considerando: H para la estructura del hombre, M para la de la mujer y N para la referida a la estructura salarial según la propuesta de Neumark. Por su parte, las columnas cuarta a sexta de la misma tabla ofrecen la información de los pesos asociados al componente de rendimientos, es decir, el ligado a discriminación, y también para esas mismas estructuras salariales.

Como ejemplo, si consideremos, en primer lugar, como estructura no discriminatoria la del hombre en la parte de características (columna con etiqueta H), se observa que la categoría e1, referida a trabajadores “menores de 19 años”, presenta un peso reducido de -0,07%, debido fundamentalmente a que hombres y mujeres están distribuidos de manera muy similar en esta categoría. Al presentar un signo negativo nos indicaría que esta categoría, es decir, el tener menos de 19 años, contribuiría a disminuir la diferencia salarial existente entre los trabajadores y trabajadoras. Como el dato pertenece a la parte de características podemos añadir que, por tanto, si los hombres y las mujeres de esa edad estuvieran igualmente distribuidos, entonces la diferencia salarial se incrementaría en un 0,07%. Si el dato fuera positivo la interpretación sería justamente la contraria, es decir, si hubiera una igualación en las distribuciones por sexo, entonces la brecha se reduciría en el porcentaje correspondiente.

Si ahora nos fijamos en la parte de rendimientos el dato análogo al anterior es de -0,29%, también negativo y poco importante. Con ello se tendría que la categoría de edad de menos de 19 años contribuiría a disminuir la desigualdad salarial pero esta vez por el lado de los pagos. Es decir, las trabajadoras menores de 19 años son mejor retribuidas en términos medios que

los hombres de esa misma edad. Por tanto si ambos fueran retribuidos de la misma manera la diferencia salarial se vería incrementada en un porcentaje de casi un 0,3%. Con un dato positivo la interpretación sería la opuesta a la mencionada.

Como ya se mencionó anteriormente, en este estudio solo se van a considerar como relevantes aquellas repercusiones que superen el 2% de la brecha salarial y que presenten un comportamiento homogéneo (en signo y en magnitud) en las tres estructuras salariales que se han venido considerando.

Continuando el análisis de la información suministrada en la Tabla 59, y respecto a la variable edad, se observa que sus categorías no muestran pesos de relevancia en lo que respecta al componente de características. Por el lado de los rendimientos tampoco hay demasiadas contribuciones a destacar. Solo la categoría de entre 50 y 59 años indica que, los trabajadores con esa edad son tratados salarialmente mejor que las trabajadoras, por tanto, esta categoría contribuye a incrementar la brecha en los salarios.

Respecto a la variable nivel de estudios, se observa que tanto la categoría de sin estudios o primaria como la de estudios superiores (especialmente esta última), contribuyen a la reducción de la desigualdad salarial en la zona de características. En concreto, y para el nivel de estudios superiores que presenta los mayores porcentajes, las mujeres superan en casi 10 puntos porcentuales a los hombres, por tanto, si hombres y mujeres estuvieran igualmente representados en esta categoría, la brecha salarial se incrementaría en torno a un 5%.

**Tabla 59: Contribuciones de las características personales a la desigualdad salarial en el total nacional**

Total nacional - Diferencia salarial: 0,2056							
		Características			Rendimientos		
		% (H)	% (M)	% (N)	% (H)	% (M)	% (N)
Edad	e1	-0,07	-0,03	-0,05	-0,29	-0,32	-0,30
	e2	1,70	1,32	1,74	-1,92	-1,54	-1,96
	e3	0,09	-0,06	0,14	-1,74	-1,59	-1,79
	e4	0,19	0,14	0,15	1,14	1,19	1,18
	e5	1,45	0,75	1,18	1,86	2,56	2,13
	e6	0,89	0,41	0,87	0,50	0,98	0,52
	<i>Suma</i>	<i>4,25</i>	<i>2,53</i>	<i>4,03</i>	<i>-0,44</i>	<i>1,28</i>	<i>-0,22</i>
Nivel de estudios	est1	-2,31	-2,11	-2,20	-0,60	-0,80	-0,72
	est2	-1,59	-1,03	-1,35	-2,53	-3,09	-2,77
	est3	-0,05	-0,14	-0,10	-0,69	-0,60	-0,64
	est4	-0,04	0,05	-0,01	2,65	2,56	2,62
	est5	-5,47	-5,04	-5,00	1,21	0,79	0,74
	<i>Suma</i>	<i>-9,45</i>	<i>-8,27</i>	<i>-8,65</i>	<i>0,03</i>	<i>-1,15</i>	<i>-0,77</i>

Fuente: Elaboración propia a partir de EES 2006

En la zona de los rendimientos destacar que, por un lado, los estudios de secundaria I (obligatoria) aportan pesos negativos a la brecha, y por tanto, contribuyen a su reducción. Por otro lado, los trabajadores con F.P. son mejor remunerados que las trabajadoras con F.P. (e idénticas características) y, con ello, esta categoría colabora en el aumento de la desigualdad salarial. Para este último caso (F.P.), si hombres y mujeres fueran igualmente retribuidos, esa desigualdad se reduciría en algo más del 2,5%.

### 3.2. Características laborales

La variable antigüedad muestra en la Tabla 60 pesos de cierta relevancia solo en el componente asociado a características. En concreto, dicha tabla muestra que los trabajadores, o bien con menos de un año de antigüedad en la empresa, o bien con 21 años o más, son mejor pagados que las

trabajadoras. Ahora bien, las razones que subyacen a esos pesos positivos son diferentes. Respecto a la categoría de menos de un año de antigüedad, existen más mujeres que hombres ubicadas en ella, pero el mercado valora negativamente el rendimiento asociado a esta categoría. En cuanto al nivel ligado a la mayor antigüedad en la empresa, son los trabajadores los que están más representados y, en este caso, el mercado valora positivamente el rendimiento asociado a esta categoría. Como conclusión, señalar que si en ambas categorías se igualasen las distribuciones de hombres y mujeres, la brecha salarial disminuiría en cerca del 7,5%.

Respecto a la variable ocupación, las contribuciones más importantes también se producen en el lado de las características, y las hay tanto positivas como negativas. Respecto a las primeras, las ocupaciones oc1, oc8, y sobre todo, oc4 y oc5 son claramente categorías ocupacionales que contribuyen a aumentar la brecha en los salarios. En las ocupaciones oc4, oc5 y oc8 existe un claro desequilibrio en su distribución por sexo, siendo claramente las trabajadoras las que se hallan en mayor medida representadas pero, los rendimientos asociados a dichas ocupaciones son todos ellos negativos. Respecto a la ocupación oc1 (la de mayor cualificación) la situación es justamente la contraria, con un porcentaje de hombres que dobla al de las mujeres, y con una valoración muy importante y positiva por parte del mercado.

Por el lado de las contribuciones negativas se encuentran oc2 (con un peso mucho mayor de mujeres que de hombres), oc6 y oc7 (ocupaciones claramente “masculinas”), donde son las trabajadoras las que perciben mejores sueldos que los hombres en cuanto a características y, con ello, contribuyendo en la reducción de la diferencia salarial.

En la zona asociada a discriminación, solo las ocupaciones oc2 y oc4 reflejan pesos dignos de mención, e indican una ventaja salarial a favor de las mujeres, lo que contribuiría a reducir la brecha salarial. Es adecuado señalar

que, en estas dos ocupaciones, se hallan ubicadas un gran número de trabajadoras en relación al número de hombres.

**Tabla 60: Contribuciones de las características laborales a la desigualdad salarial en el total nacional**

Total nacional - Diferencia salarial: 0,2056							
		Características			Rendimientos		
		% (H)	% (M)	% (N)	% (H)	% (M)	% (N)
Antigüedad	an1	2,45	2,24	2,45	-1,31	-1,11	-1,32
	an2	1,08	1,23	1,18	1,20	1,05	1,10
	an3	0,53	0,72	0,67	1,29	1,10	1,15
	an4	-0,01	-0,08	-0,04	1,25	1,33	1,28
	an5	1,09	1,08	1,17	0,06	0,07	-0,01
	an6	4,59	5,56	5,17	-1,38	-2,35	-1,96
	<i>Suma</i>	<i>9,72</i>	<i>10,74</i>	<i>10,59</i>	<i>1,11</i>	<i>0,09</i>	<i>0,24</i>
Ocupación	oc1	4,49	4,10	4,57	0,26	0,65	0,18
	oc2	-7,04	-9,15	-7,79	-4,75	-2,64	-4,01
	oc3	-0,34	-0,42	-0,29	-0,70	-0,63	-0,76
	oc4	8,32	6,98	9,87	-2,26	-0,93	-3,81
	oc5	9,92	9,06	11,99	-1,22	-0,36	-3,29
	oc6	-9,27	-14,11	-7,05	1,19	6,04	-1,02
	oc7	-8,58	-10,98	-7,25	1,15	3,55	-0,18
	oc8	4,44	4,30	4,59	-0,55	-0,40	-0,70
<i>Suma</i>	<i>1,94</i>	<i>-10,23</i>	<i>8,64</i>	<i>-6,90</i>	<i>5,28</i>	<i>-13,59</i>	
Tipo de jornada	tjc	-0,25	-0,78	1,34	1,91	2,44	0,33
	tjp	-0,25	-0,78	1,34	-0,71	-0,18	-2,29
	<i>Suma</i>	<i>-0,50</i>	<i>-1,56</i>	<i>2,68</i>	<i>1,21</i>	<i>2,27</i>	<i>-1,97</i>
Tipo de contrato	di	0,20	0,11	0,13	2,52	2,61	2,59
	dd	0,20	0,11	0,13	-0,99	-0,90	-0,92
	<i>Suma</i>	<i>0,39</i>	<i>0,22</i>	<i>0,25</i>	<i>1,53</i>	<i>1,71</i>	<i>1,67</i>
Responsabilidad	rs	2,71	1,77	2,73	1,56	2,49	1,53
	rn	2,71	1,77	2,73	-9,91	-8,98	-9,94
	<i>Suma</i>	<i>5,41</i>	<i>3,54</i>	<i>5,46</i>	<i>-8,35</i>	<i>-6,48</i>	<i>-8,40</i>
Convenio	cons	0,96	0,66	0,98	-2,17	-1,86	-2,19
	coni	-0,06	-0,04	-0,06	-1,89	-1,91	-1,89
	cone	1,68	1,16	1,75	1,58	2,10	1,51
	<i>Suma</i>	<i>2,59</i>	<i>1,77</i>	<i>2,67</i>	<i>-2,48</i>	<i>-1,67</i>	<i>-2,57</i>

Fuente: Elaboración propia a partir de EES 2006

Por su parte, la Tabla 60 muestra también que el tipo de jornada no influye de manera relevante a la hora de determinar la desigualdad salarial. En cuanto al tipo de contrato, solo muestra pesos reseñables en la categoría de indefinido y en el componente de rendimientos, debido fundamentalmente a la importante diferencia en dichos rendimientos que en esta categoría existe entre hombres y mujeres. En efecto, si hombres y mujeres con contratos indefinidos (y resto de características también iguales) fueran igualmente retribuidos, la desigualdad salarial se reduciría en algo más de un 2,5%.

Los pesos más importantes (cerca del -10%) de la variable responsabilidad se producen también en la zona de rendimientos y bajo la modalidad de no realización de tareas de responsabilidad, categoría esta donde se encuentran la gran mayoría tanto de trabajadores como de trabajadoras. Esta categoría contribuye claramente a reducir la brecha estimada en los salarios. Si trabajadores y trabajadoras bajo esta categoría tuvieran la misma retribución esa brecha se incrementaría en cerca de un 10%, lo que implica una aportación muy significativa.

La última de las variables del ámbito laboral es el convenio. La Tabla 60 muestra que solo el convenio de sector (débilmente también el interprovincial, etc.) contribuye a reducir la brecha salarial, aunque sus contribuciones apenas superan el 2% (en valor absoluto).

### **3.3. Características de empresa**

De las 18 categorías definidas para la variable actividad económica, la Tabla 61 muestra que solo el sector ae14 contribuye a aumentar la brecha salarial por el lado de las características. Dicha actividad presenta el doble de porcentaje de trabajadoras frente a trabajadores en su distribución, pero la estimación del rendimiento por parte del mercado asociado a esta categoría es negativa, lo que genera la repercusión de signo positivo reflejada en dicha tabla.



**Tabla 61: Contribuciones de las características de empresa a la desigualdad salarial en el total nacional**

Total nacional - Diferencia salarial: 0,2056							
		Características			Rendimientos		
		% (H)	% (M)	% (N)	% (H)	% (M)	% (N)
Actividad	ae1	1,23	0,77	1,35	0,10	0,56	-0,02
	ae2	0,91	1,30	1,51	1,57	1,18	0,97
	ae3	-0,93	-0,45	-0,82	-0,52	-1,00	-0,63
	ae4	1,21	1,76	1,54	-0,43	-0,98	-0,76
	ae5	0,42	0,80	1,18	-0,11	-0,48	-0,86
	ae6	-0,31	-0,19	-0,26	-0,13	-0,25	-0,18
	ae7	-1,27	0,11	-0,85	-0,91	-2,29	-1,33
	ae8	1,29	0,68	1,33	0,30	0,92	0,26
	ae9	2,56	-0,08	3,37	0,45	3,09	-0,36
	ae10	1,72	1,77	2,01	0,12	0,07	-0,17
	ae11	1,51	0,03	0,87	-2,65	-1,17	-2,01
	ae12	0,20	-0,28	0,22	0,58	1,06	0,56
	ae13	-0,48	-0,61	-0,51	-0,94	-0,81	-0,91
	ae14	2,65	2,81	3,43	0,32	0,16	-0,46
	ae15	1,87	0,24	1,35	-2,53	-0,90	-2,02
	ae16	-0,17	4,41	4,48	6,97	2,39	2,32
		<i>Suma</i>	<i>12,41</i>	<i>13,06</i>	<i>20,20</i>	<i>2,20</i>	<i>1,55</i>
Tamaño	tamp	-2,43	-1,66	-2,05	-4,49	-5,26	-4,87
	tamm	0,09	0,11	0,10	-0,26	-0,28	-0,27
	tamg	-3,11	-1,93	-2,51	5,49	4,31	4,89
	<i>Suma</i>	<i>-5,45</i>	<i>-3,48</i>	<i>-4,45</i>	<i>0,74</i>	<i>-1,23</i>	<i>-0,25</i>
Propiedad	ppu	-0,47	-2,34	-1,25	-3,60	-1,73	-2,81
	ppr	-0,47	-2,34	-1,25	27,91	29,78	28,70
	<i>Suma</i>	<i>-0,93</i>	<i>-4,67</i>	<i>-2,50</i>	<i>24,31</i>	<i>28,05</i>	<i>25,88</i>
Mercado	ml	1,67	1,29	1,47	-2,52	-2,14	-2,32
	mn	0,04	-0,04	0,00	0,91	0,99	0,95
	mi	0,87	0,76	0,81	0,36	0,48	0,42
	<i>Suma</i>	<i>2,58</i>	<i>2,01</i>	<i>2,28</i>	<i>-1,25</i>	<i>-0,67</i>	<i>-0,95</i>
T. cons	T. cons.	0,00	0,00	0,00	65,32	65,32	65,32

Fuente: Elaboración propia a partir de EES 2006

En cuanto a las actividades ae9 y ae16 también muestran pesos relevantes y positivos en algunas de las estructuras salariales pero, en otras u otras, el signo de la aportación es negativo lo que genera un comportamiento volátil y disperso que dificulta una adecuada interpretación.

En el componente ligado a la discriminación, mientras que las actividades ae11 y ae15 contribuyen a una reducción moderada de la desigualdad salarial, la actividad ae16 presenta pesos positivos, y bajo alguna determinada estructura salarial, cercanos al 7%, lo que contribuye al incremento de esa brecha. Todos ellos son sectores con clara presencia de mujeres en su composición y muestran unas importantes diferencias en los pagos recibidos por hombres y mujeres, en las dos primeras favorables a la mujer y en la última hacia los hombres.

En cuanto al tamaño de la empresa, la Tabla 61 muestra que el tamaño pequeño es un factor que contribuye a la reducción de la diferencia salarial, además es un comportamiento que se observa en ambos componentes de esa diferencia. Por su parte, el tamaño grande también contribuye a la reducción de la brecha, pero solo por el lado de las características, porque, en el componente de rendimientos, la tabla indica que, bajo esta categoría, los trabajadores perciben mejores salarios que las trabajadoras de iguales características colaborando por tanto este factor a un aumento de la brecha salarial.

En cuanto a la variable relacionada con la propiedad de la empresa, la Tabla 61 también refleja que sus dos categorías aportan pesos de relevancia pero solo por el lado asociado a discriminación. En concreto, mientras que la propiedad pública contribuye de manera moderada a la reducción de la brecha salarial, la propiedad privada es el factor que mayor peso positivo presenta de todos los considerados, siendo por tanto, una categoría básica a la hora de determinar la desigualdad salarial. Esto es debido básicamente a la diferencia sustancial de los rendimientos que el mercado estima para hombres y mujeres en esta categoría, siendo muy superiores para los primeros.

La variable mercado no muestra importantes aportaciones a esa desigualdad. Solo bajo el mercado local, la Tabla 61 muestra que las mujeres presentan una ventaja salarial respecto a los hombres, y lo hacen por el lado de los rendimientos, factor que, por tanto, contribuye a la reducción de dicha desigualdad.

Por último, llegado a este punto, es necesario hacer una apreciación respecto a la contribución asociada al término constante. Para ello, es preciso tener en cuenta que el coeficiente de la constante en la estimación de la ecuación de salarios es, justamente, el salario estimado para el individuo de referencia. En este caso del análisis de la brecha salarial en el total nacional, dicho individuo de referencia sería un individuo (hombre o mujer), con menos de 19 años de edad, sin estudios o primaria, con menos de un año de antigüedad en la empresa, perteneciente a la ocupación ocl, con jornada a tiempo completo, con contrato indefinido, con tareas de responsabilidad, con convenio de sector, que desarrolla su trabajo en el sector de actividad ae1, en empresa pequeña, de propiedad pública y con mercado local.

A partir de ello se tiene que la diferencia en el término constante refleja diferencias en el salario inicial medio entre hombres y mujeres que formen parte de ese grupo de referencia y, en este caso, esa diferencia presenta un peso del 65,32% de la desigualdad en los salarios estimada para el total nacional, siendo un factor por tanto muy relevante a la hora de determinar la desigualdad salarial encontrada para el total de la muestra.

### **3.4. Conclusiones**

La brecha salarial en el total nacional asciende al 22,83% (en términos brutos). De dicho porcentaje, entre el 13% y el 21% (medidas MD2 según estructura salarial que se considere) es debido a la existencia de discriminación por género en el mercado laboral español.

Si se tiene en cuenta la medida alternativa de discriminación MD1, el peso que ese componente supone sobre la brecha salarial logarítmica oscila, según estructura salarial, entre el 59% y el 94%.

La característica que mayor contribución positiva incorpora a la hora de determinar la brecha salarial (además del componente asociado al término

constante) es la propiedad privada de la empresa, y esa aportación se realiza a través del componente ligado a rendimientos. Dentro de este mismo componente, otra característica que también ha mostrado pesos de relevancia positivos es la actividad económica ae16 (Actividades sanitarias y veterinarias; servicios sociales y prestados a la comunidad; servicios personales), sector donde el número de trabajadoras es muy importante, tanto en relación a la presencia de hombres, como en la propia distribución de las trabajadoras. Por último, el hecho de que el tamaño de la empresa sea grande también es un factor relevante que contribuye a aumentar la brecha en los salarios.

Por otro lado, los factores principales que contribuyen a reducir la brecha salarial en el componente ligado a discriminación son, en primer lugar, la no realización de tareas de responsabilidad y control en la empresa, seguida de categoría de “pequeña” ligada, lógicamente, al tamaño de la empresa. Para finalizar con los factores más determinantes señalar también a la ocupación oc2 (Técnicos y profesionales científicos e intelectuales) que también contribuye a la reducción de la brecha salarial.





## **CAPÍTULO VI**

### **LA DIFERENCIA SALARIAL Y LAS MEDIDAS DE LA DISCRIMINACIÓN POR GÉNERO EN LAS CARACTERÍSTICAS PERSONALES DEL/LA TRABAJADOR/A**

#### **1. INTRODUCCIÓN**

Una vez analizada la brecha salarial existente atendiendo al total de los trabajadores en el capítulo V, en el presente se abordará la cuestión de calcular tanto esa diferencia salarial existente entre trabajadores y trabajadoras, como las dos diferentes medidas de discriminación salarial por cuestión de género, pero, en este caso, analizando dichas cuestiones bajo las características de índole personal del trabajador, es decir, la edad y el nivel de estudios, y para todas y cada una de las categorías definidas para esas variables.

El resto del capítulo se distribuye de la siguiente manera. En el punto 2 se analiza la diferencia salarial por género en los diferentes niveles de la variable edad, así como la presencia de discriminación en dichas categorías, teniendo en cuenta diferentes estructuras salariales no discriminatorias del mercado. En el punto 3, y considerando esas mismas estructuras, se determinarán qué variables son las que muestran una mayor contribución a la hora de determinar la brecha salarial, haciendo especial referencia a cómo determinadas características son parte importante en el componente relacionado con la discriminación salarial. Respecto a los puntos 4 y 5 del capítulo muestran una estructura similar a los dos ya mencionados pero, en este caso, para la variable, también de carácter personal, relativa al nivel de estudios.

## 2. DIFERENCIA Y DISCRIMINACIÓN SALARIAL POR NIVELES DE EDAD

Para llevar a cabo un completo y exhaustivo análisis de la variable edad se han definido seis diferentes niveles o categorías y que permitirán determinar la diferencia salarial en cada una de ellos para determinar, en primer lugar, qué niveles de edad sufren una mayor diferencia salarial y qué niveles presentan unas menores diferencias. Posteriormente se determinará la existencia de discriminación en las diferentes categorías consideradas. Para ello se ofrecerán las dos medidas de discriminación (MD1 y MD2) ya empleadas en el anterior capítulo, teniendo en cuenta que dichas medidas estarán asociadas a cada una de las estructuras salariales no discriminatorias consideradas en la tesis.

En la Tabla 62 se muestra la diferencia salarial entre los trabajadores y trabajadoras más jóvenes de la muestra, en concreto para los menores de 19 años. Esa diferencia toma el valor de 0,0660 puntos logarítmicos que, como se podrá comprobar con posterioridad, constituye la menor diferencia de todos los niveles considerados para esta variable.

### 2.1. Menores de 19 años

**Tabla 62: Diferencia salarial total (logarítmica) en la categoría de edad de menos de 19 años**

Edad: menos de 19 años						
Estr. no discriminatoria	Diferencia salarial total (en logaritmo): 0,0660					
	Características		Rendimientos			
	Abs.	%	Abs.	%	Sobrepago	Infrapago
<i>Hombre</i>	0,0014	2,12	0,0646	97,88	0,0000	0,0646
<i>Mujer</i>	-0,0481	-72,84	0,1141	172,84	0,1141	0,0000
<i>Neumark</i>	0,0145	22,04	0,0515	77,96	0,0186	0,0329

Fuente: Elaboración propia a partir de EES 2006



La primera columna de la mencionada tabla nos mide, en términos absolutos, qué parte de la diferencia salarial existente es debida a las características de los individuos. Se observa que, tanto la estructura salarial no discriminatoria de los hombres como la de Neumark, presentan signos positivos aunque es cierto que con valores un tanto diferentes. Esos signos positivos estarían indicando que los hombres presentan mayores características productivas y por tanto, en media, esta parte elevaría el salario de los hombres y contribuiría a aumentar la brecha salarial con respecto a las mujeres. Sin embargo, el signo es el contrario cuando se analiza la estructura no discriminatoria de las mujeres lo que vendría a señalar que, para este caso, las mujeres estarían mejor dotadas de características, y ello tendería a subir el salario de las mujeres lo que generaría una reducción en la diferencia salarial entre los trabajadores y las trabajadoras.

La segunda columna señala el porcentaje de la diferencia salarial que es debida a la parte de características. Es, por tanto, una medida relativa de dicha porción de la diferencia salarial. Observamos que, atendiendo a esta medida relativa, para este caso se producen importantes diferencias según la estructura no discriminatoria considerada. Si tenemos en cuenta la de los hombres, el peso de las características sería tan solo del 2,12% lo que nos indicaría que si los hombres y las mujeres menores de 19 años estuvieran dotados de las mismas características (igualmente distribuidos en todas las categorías consideradas) entonces el salario de las mujeres debería incrementarse tan solo un 2,12% con respecto al de los hombres, para reducir así la brecha salarial. Por tanto, ese pequeño porcentaje estaría indicando que trabajadores y trabajadoras poseen unas dotaciones productivas similares que conllevan una baja diferencia salarial en cuanto a este componente se refiere.

Ese porcentaje aumenta hasta el 22,04% bajo la estructura de Neumark con una interpretación análoga a la mencionada. Por el contrario, y como ya se mencionó con anterioridad, el peso en la estructura de las mujeres es negativo tomando un valor del -72,84%. Es por tanto bajo esta estructura donde se

observa la mayor diferencia salarial (en este caso a favor de las mujeres) en cuanto al componente de características se refiere. Con ello se tiene que, si los jóvenes trabajadores tuvieran todos (hombres y mujeres) las mismas capacidades productivas, el salario de las mujeres tendría que reducirse en dicho porcentaje generando un incremento en la diferencia salarial existente.

Por lo que respecta a la parte de la diferencia salarial debida a la discriminación ésta se encuentra medida en las columnas 3 a 6. La tercera columna muestra, al igual que se indicó con la primera columna, la parte de la diferencia salarial debida a rendimientos en términos absolutos. Es decir, las diferencias existentes en la forma en que iguales características entre hombres y mujeres son remuneradas de manera diferente por el mercado. En otras palabras, estaríamos ante la parte discriminatoria de la diferencia salarial por razón de sexo. Como se indicó anteriormente, dependiendo de la estructura no discriminatoria considerada, esa parte se puede considerar exclusivamente un infrapago para las mujeres, un sobrepago para los hombres o una posible combinación de ambos. Estas medidas son las que se presentan en las columnas 5 y 6. En la estructura no discriminatoria de los hombres toda la diferencia salarial existente por la parte de rendimientos se considera un infrapago para las mujeres y alcanza el valor de 0,0646. Si tenemos en cuenta la estructura no discriminatoria de las mujeres dicho valor es de 0,1141 y es exclusivamente un sobrepago de los hombres. Y, por último, teniendo en cuenta la estructura Neumark observamos que 0,0186 puntos logarítmicos son debidos al sobrepago de los trabajadores mientras que 0,0329 serían atribuidos al infrapago de las trabajadoras, lo que implicaría una medida total de discriminación absoluta para esta estructura de 0,0515 puntos logarítmicos.

Con objeto de determinar fácilmente si esas medidas absolutas representan un peso importante en la diferencia salarial total (logarítmica) se ofrece en la columna 4 la medida de discriminación MD1, ampliamente empleada en la literatura, que refleja el porcentaje de la diferencia salarial total debido a rendimientos. Como se puede ver, el peso de la discriminación oscila

entre el 77,96% de la estructura Neumark hasta el 172,84% de la estructura de las mujeres, siendo para la estructura de los hombres de 97,88%. Hemos comprobado como todas las medidas de discriminación existentes en la columna 4 tomaban valores positivos y, por tanto, sus correspondientes pesos así lo reflejan. Esos valores positivos nos estarían indicando que, con independencia de la estructura no discriminatoria que se tenga en cuenta, los hombres de menos de 19 años se encuentran mejor retribuidos que las mujeres menores de 19 años que tienen las mismas características que ellos. Existiría por tanto discriminación hacia las mujeres, nepotismo hacia los hombres o una combinación de ambos. Lo que es más divergente frente a esta desigualdad son los porcentajes calculados, como ya se ha mencionado. Si tenemos en cuenta la estructura de los hombres, ese 97,88% nos diría, en primer lugar, que los hombres gozan de un mayor salario que las mujeres aún presentando ambos mismas características; y, en segundo lugar, nos señala que si las mujeres menores de 19 años fueran retribuidas de la misma manera que los hombres de ese nivel de edad tendrían que incrementar sus salarios casi un 98% lo que conllevaría, por tanto, una reducción de la diferencia salarial. Las interpretaciones de los otros dos porcentajes presentados son similares a la anterior con la particularidad de que, bajo la estructura salarial de las mujeres, y dado que presentan una diferencia salarial a favor de éstas en la parte de productividad, la medida relativa de discriminación supera el 100% para “compensar” dicho comportamiento a favor de las trabajadoras.

En la Tabla 62 todas las medidas absolutas que se reflejaban estaban medidas en puntos logarítmicos pero, para presentar la segunda medida de discriminación (MD2), es necesario recalcular dichos valores de manera no ajustada. Y son justamente esas medidas las que aparecen reflejadas en la Tabla 63.

**Tabla 63: Diferencia salarial total (no ajustada) en la categoría de edad de menos de 19 años**

Edad: menos de 19 años				
Diferencia salarial total bruta (no ajustada): 0,0682				
	Características		Rendimientos	
Estr. no discriminatoria	Abs.	Abs.	Sobrepago	Infrapago
<i>Hombre</i>	0,0014	0,0667	0,0000	0,0667
<i>Mujer</i>	-0,0469	0,1208	0,1208	0,0000
<i>Neumark</i>	0,0147	0,0528	0,0188	0,0334

Fuente: Elaboración propia a partir de EES 2006

En primer lugar se observa que la diferencia salarial total (no ajustada) toma el valor de 0,0682, es decir, que los hombres ganan en media un 6,82% más que las mujeres asociadas a este nivel de edad. La primera columna de características nos muestra que, de ese casi 7% de diferencia salarial total existente, solo 0,14 puntos porcentuales son debidos a diferencias en las características productivas a favor de los trabajadores, si es la estructura de los hombres la considerada como no discriminatoria. Este valor sube hasta casi el 1,5% si consideramos la estructura de Neumark y llega a tomar un valor negativo (-4,69%) si es la estructura de las mujeres la no discriminatoria. Al ser este dato negativo nos estaría indicando que las mujeres menores de 19 años presentan una diferencia salarial a su favor respecto a los hombres de su mismo grupo de edad de un 4,69% en lo que se refiere al componente de características productivas. En cualquier caso, atendiendo a estas medidas no ajustadas, los porcentajes estimados muestran cifras que se podían considerar pequeñas (especialmente bajo las estructuras del hombre y de Neumark), lo que indicaría que los hombres y las mujeres de menos de 19 años no muestran grandes diferencias en cuanto a sus características y, unido a ello, presentan también unas retribuciones similares por lo que respecta a este componente.

En la segunda columna aparece reflejada la segunda medida de discriminación MD2 habitualmente empleada en la literatura. Si tenemos en

cuenta la estructura de los hombres este coeficiente toma un valor de 6,67% (0,0667) indicando que, del casi 7% de diferencia salarial existente entre hombres y mujeres menores de 19 años, prácticamente la totalidad es debida a discriminación. Con ello podemos afirmar que los hombres de este grupo de edad ganan un 6,67% más que las mujeres, aún presentando ambos igualdad en sus características dotacionales. Por tanto, si se retribuyera a las mujeres sus características de la misma manera que a los hombres, las trabajadoras deberían incrementar su salario en dicha proporción.

Por su parte, si se tiene en cuenta la estructura salarial de las mujeres ese coeficiente alcanza el valor de 12,08% (0,1208). En este caso, y a igualdad de características, los hombres obtendrían un salario superior al de las mujeres en algo más de un 12%. Por tanto, si a todos los trabajadores menores de 19 años les fueran igualmente retribuidas sus características, los hombres deberían reducir su salario en dicho porcentaje. Y, por último, si consideramos la estructura de Neumark el coeficiente vale 5,25% dividido entre un 1,88% de sobrepago a los hombres y un 3,34% de infrapago hacia las mujeres. Ello indica que los hombres ganan, en términos medios, un 5,25% más que las mujeres, y que si se retribuyeran de igual manera ambos sexos, las mujeres incrementarían su salario un 3,34% y los hombres lo reducirían un 1,88%.

## **2.2. Entre 20 y 29 años**

En la Tabla 64 se muestra tanto la diferencia salarial como sus componentes medidos en términos logarítmicos para los trabajadores agrupados en este nuevo grupo de edad. Se observa, en primer lugar, que para dichos trabajadores, se ha producido una subida en la diferencia salarial total respecto a los trabajadores ubicados en el anterior tramo. Dicha diferencia alcanza un valor de 0,1119 puntos logarítmicos, y en la parte inferior de la tabla se refleja como está distribuida entre características productivas de los

individuos y rendimientos de esas características, según se considere una u otra estructura salarial no discriminatoria.

**Tabla 64: Diferencia salarial total (logarítmica) en la categoría de edad de entre 20 y 29 años**

Edad: 20-29 años						
	Diferencia salarial total (en logaritmo): 0,1119					
	Características		Rendimientos			
Estr. no discriminatoria	Abs.	%	Abs.	%	Sobrepago	Infrapago
<i>Hombre</i>	0,0038	3,40	0,1081	96,60	0,0000	0,1081
<i>Mujer</i>	-0,0341	-30,46	0,1460	130,46	0,1460	0,0000
<i>Neumark</i>	0,0263	23,49	0,0856	76,51	0,0380	0,0477

Fuente: Elaboración propia a partir de EES 2006

Según se puede observar, el comportamiento cualitativo en esos componentes es muy similar al detectado en la anterior categoría, atendiendo especialmente a los valores relativos presentados. El único aspecto a resaltar es que en este caso, y para la estructura salarial de las mujeres, el peso de la parte de características se ha incrementado hasta el -30,46% cuando antes se acercaba al -73%. Por tanto, bajo esta estructura, ese dato nos estaría diciendo que las mujeres entre 20 y 29 años, aún presentan mejores características dotacionales que sus compañeros varones de la misma edad, pero que éstas son menores que las que presentaban las trabajadoras menores de 19 años respecto a sus compañeros. Lógicamente el mayor porcentaje en esa parte de características hace reducir el peso de la parte discriminatoria hasta un 130,46%.

Por lo que respecta a la Tabla 65 cabe señalar que la diferencia salarial, como ya se indicó, se ha incrementado en este grupo de edad alcanzando un 11,84%, es decir, que los hombres de entre 20 y 29 años perciben un salario en términos medios superior a las mujeres de su misma edad de cerca de un 12%. De esos 12 puntos porcentuales prácticamente la totalidad (algo más de 11) son debidos a la existencia de discriminación si atendemos a la estructura salarial

de los hombres. Este hecho es similar al que ocurría en el anterior grupo de edad pero solo en términos cualitativos porque en términos cuantitativos hemos pasado de un coeficiente de discriminación MD2 de algo más del 6,5% a uno que supera el 11%. Es decir que se genera un coeficiente de discriminación superior en más de un 70% al coeficiente obtenido en el grupo de los trabajadores más jóvenes.

**Tabla 65: Diferencia salarial total (no ajustada) en la categoría de edad de entre 20 y 29 años**

Edad: 20-29 años				
Diferencia salarial total bruta (no ajustada): 0,1184				
	Características	Rendimientos		
Estr. no discriminatoria	Abs.	Abs.	Sobrepago	Infrapago
<i>Hombre</i>	0,0038	0,1142	0,0000	0,1142
<i>Mujer</i>	-0,0335	0,1572	0,1572	0,0000
<i>Neumark</i>	0,0266	0,0894	0,0387	0,0488

Fuente: Elaboración propia a partir de EES 2006

Si consideramos como estructura no discriminatoria la de las mujeres el comportamiento es similar al mencionado, incrementando su coeficiente de discriminación MD2 hasta el 15,72%. Y, por su parte, si consideramos la estructura de Neumark, el valor de dicho coeficiente es de casi un 9% indicando casi un 4% de sobrepago a los hombres y prácticamente un 5% de infrapago para las mujeres, valor este también superior al estimado para la categoría anterior.

### 2.3. Entre 30 y 39 años

La Tabla 66, referida al siguiente grupo de edad, muestra que se ha producido un nuevo incremento, respecto a las anteriores categorías, de la

desigualdad salarial entre los trabajadores y las trabajadoras ubicados en esta categoría, alcanzando un valor de 0,1441 puntos logarítmicos.

**Tabla 66: Diferencia salarial total (logarítmica) en la categoría de edad de entre 30 y 39 años**

Edad: 30-39 años						
	Diferencia salarial total (en logaritmo): 0,1441					
	Características		Rendimientos			
Estr. no discriminatoria	Abs.	%	Abs.	%	Sobrepago	Infrapago
<i>Hombre</i>	-0,0064	-4,46	0,1505	104,46	0,0000	0,1505
<i>Mujer</i>	-0,0380	-26,36	0,1821	126,36	0,1821	0,0000
<i>Neumark</i>	0,0266	18,48	0,1175	81,52	0,0482	0,0692

Fuente: Elaboración propia a partir de EES 2006

Si se observa la primera columna referida a los valores absolutos en la parte de características observamos una novedad que no se había presentado hasta ahora: en la estructura salarial de los hombres dicho valor es negativo lo que indicaría unas mejores características de las mujeres de este tramo de edad frente a los hombres. Este dato también aparece en la estructura no discriminatoria de las mujeres, pero este hecho ya había aparecido en las dos categorías de edad ya analizadas. No obstante, ambos datos se diferencian básicamente en sus correspondientes pesos. Mientras que en la primera estructura el componente de características productivas implica una reducción de la diferencia salarial de tan solo el 4,46% si hubiera igualdad de características entre hombres y mujeres, en la segunda ese valor se incrementa hasta el 26,36%, indicando por tanto en este segundo caso una importante diferencia de salarios debida a este componente. Por lo que respecta a la estructura de Neumark el comportamiento en esta parte de características es similar, aunque un poco menor, al de los tramos de edad ya analizados, teniendo un peso del 18,48%.

Si se analizan los porcentajes en la parte de discriminación (medidas MD1 en la cuarta columna) reflejan que se ha producido un ligero aumento en



las cifras referidas a las estructuras de hombres y Neumark respecto a los dos grupos de edad ya considerados, y una reducción en ese peso respecto a dichos grupos si la que tomamos como referencia es la estructura de las mujeres. Por lo que los resultados obtenidos, atendiendo a esta medida de discriminación, no son del todo concluyentes en cuanto a su evolución respecto a los anteriores tramos de edad.

**Tabla 67: Diferencia salarial total (no ajustada) en la categoría de edad de entre 30 y 39 años**

Edad: 30-39 años				
Diferencia salarial total bruta (no ajustada): 0,1550				
	Características		Rendimientos	
Estr. no discriminatoria	Abs.	Abs.	Sobrepago	Infrapago
<i>Hombre</i>	-0,0064	0,1624	0,0000	0,1624
<i>Mujer</i>	-0,0373	0,1997	0,1997	0,0000
<i>Neumark</i>	0,0270	0,1246	0,0494	0,0717

Fuente: Elaboración propia a partir de EES 2006

Se observa en la Tabla 67 que los trabajadores de entre 30 y 39 años presentan unos salarios medios mayores en un 15,5% a sus respectivas compañeras de la misma edad. Dado que en este grupo de edad las mujeres presentan mejores características dotacionales que los hombres tanto en la estructura salarial de los hombres como en la de las mujeres, sus respectivos coeficientes de discriminación MD2 son 16,24% y 19,97%, valores por encima de los encontrados en los anteriores grupos. Incluso en la estructura salarial de Neumark, con un 12,46% (casi un 5% correspondería a sobrepago de los hombres y algo más del 7% a infrapago de las mujeres), este coeficiente se encuentra por encima de los hallados en los trabajadores menores de 19 años y en los ubicados en el tramo entre 20 y 29 años.

Por tanto, si tenemos en cuenta los coeficientes MD2 y considerando las categorías analizadas hasta ahora, observamos como se presenta un

aumento progresivo en los niveles discriminatorios existentes en contra de las trabajadoras a medida que nos movemos hacia tramos de mayor edad.

#### 2.4. Entre 40 y 49 años

**Tabla 68: Diferencia salarial total (logarítmica) en la categoría de edad de entre 40 y 49 años**

Edad: 40-49 años						
	Diferencia salarial total (en logaritmo): 0,2366					
	Características		Rendimientos			
Estr. no discriminatoria	Abs.	%	Abs.	%	Sobrepago	Infrapago
<i>Hombre</i>	0,0835	35,31	0,1530	64,69	0,0000	0,1530
<i>Mujer</i>	0,0313	13,22	0,2053	86,78	0,2053	0,0000
<i>Neumark</i>	0,1160	49,03	0,1206	50,97	0,0457	0,0749

Fuente: Elaboración propia a partir de EES 2006

Analizando la Tabla 68 correspondiente a este nuevo grupo de edad podemos comprobar que, una vez más, se ha producido un incremento en la diferencia salarial entre hombres y mujeres alcanzando 0,2366 puntos logarítmicos.

Para el caso de los trabajadores y trabajadoras con una edad entre 40 y 49 años, una segunda característica que se observa en la anterior tabla es que, por primera vez y con independencia de la estructura salarial que se tenga en cuenta, la diferencia salarial se vería incrementada por lo que respecta a su componente de características. En otras palabras, los hombres englobados dentro de este grupo de edad poseen unas características dotacionales medias mayores que las mujeres, por lo que disfrutaban de un mayor salario, lo que hace que aumente la diferencia salarial entre sexos y, todo ello, para cualquiera de las estructuras salariales no discriminatorias que se han venido considerando. La diferencia radica en los porcentajes que ese componente supone sobre la diferencia salarial total ya que éstos oscilan entre el 13,22% si la estructura considerada como no discriminatoria es la de las mujeres y el 49,03% si la

considerada es la estructura de Neumark. Estos pesos también son bastante dispares respecto a los obtenidos para otros grupos de edad anteriormente analizados. Dos cuestiones que muestran esa diferencia respecto a otros grupos: (1) cuando la estructura salarial que se tiene en cuenta es la de los hombres, el mayor porcentaje (y positivo) de este componente lo habíamos encontrado en el grupo de trabajadores de edades comprendidas entre los 20 y 29 años con un valor del 3,40%. Ahora el porcentaje es del 35,31%. Y (2), en todos los grupos de edad menores a los 40 años y cuando la estructura considerada como no discriminatoria es la de las mujeres, éstas siempre habían presentado un componente ligado a características siempre negativo, llegando a alcanzar hasta el -72,84% para los trabajadores más jóvenes. Ahora ese porcentaje es positivo y alcanza el valor del 13,22%.

Por lo que respecta a la parte de discriminación, dado que los pesos en la parte de características se han visto incrementados, lógicamente todos los pesos correspondientes a esta parte (medidas MD1) han visto disminuir sus valores alcanzando un mínimo en la estructura salarial de Neumark con un peso de prácticamente el 51%. Por tanto, atendiendo a esta medida de discriminación y aún habiendo aumentado las diferencias salariales totales, parece ser que esta parte presenta menores porcentajes que los encontrados para otros niveles de edad.

**Tabla 69: Diferencia salarial total (no ajustada) en la categoría de edad de entre 40 y 49 años**

Edad: 40-49 años				
Diferencia salarial total bruta (no ajustada): 0,2669				
	Características		Rendimientos	
Estr. no discriminatoria	Abs.	Abs.	Sobrepago	Infrapago
<i>Hombre</i>	0,0871	0,1654	0,0000	0,1654
<i>Mujer</i>	0,0318	0,2279	0,2279	0,0000
<i>Neumark</i>	0,1230	0,1282	0,0468	0,0777

Fuente: Elaboración propia a partir de EES 2006

No obstante, si se tienen en cuenta los coeficientes de discriminación MD2 reflejados en la segunda columna de la Tabla 62 podemos observar que oscilan entre casi un 23% de sobrepago a los hombres en la estructura salarial de las mujeres y cerca de un 13% en la de Neumark (correspondiendo con casi un 5% de sobrepago a los trabajadores y cerca de un 8% de infrapago a las trabajadoras). Estos valores son similares a los encontrados en el nivel de edad de entre 30 y 39 años, exceptuando el encontrado en la estructura salarial de las mujeres que, para este caso, supone tres puntos porcentuales más que el hallado en el anterior grupo de edad.

Es por ello que se puede concluir que, aunque la diferencia salarial se ha incrementado de manera importante para los trabajadores ubicados en este grupo de edad con respecto a los previos, los niveles de discriminación encontrados, atendiendo a los coeficientes MD2 calculados, son similares (aunque ligeramente superiores) a los calculados para el anterior grupo de edad.

### **2.5. Entre 50 y 59 años**

Atendiendo a la información suministrada por la Tabla 70, donde se muestra los resultados en términos logarítmicos referidos a la nueva categoría de edad (50-59 años), se observan unos patrones de comportamiento que admitirían unos comentarios similares a los realizados para el grupo de trabajadores de entre 40 y 49 años de edad. A saber, la diferencia salarial se ha incrementado de nuevo y alcanza un valor de 0,2974 puntos logarítmicos; y los pesos correspondientes a la parte de características son todos positivos (mayores características dotacionales en los hombres que en las mujeres) y crecientes en magnitud respecto al anterior grupo de edad.

**Tabla 70: Diferencia salarial total (logarítmica) en la categoría de edad de entre 50 y 59 años**

dad: 50-59 años						
	Diferencia salarial total (en logaritmo): 0,2974					
	Características		Rendimientos			
Estr. no discriminatoria	Abs.	%	Abs.	%	Sobrepago	Infrapago
<i>Hombre</i>	0,1317	44,29	0,1657	55,71	0,0000	0,1657
<i>Mujer</i>	0,0875	29,43	0,2099	70,57	0,2099	0,0000
<i>Neumark</i>	0,1818	61,13	0,1156	38,87	0,0366	0,0790

Fuente: Elaboración propia a partir de EES 2006

Por todo ello, los porcentajes correspondientes a discriminación (MD1) han disminuido y este resultado es robusto a la estructura salarial que se considere. Es por ello que podemos decir que, atendiendo a estas medidas de discriminación, aunque existen mayores diferencias salariales en el grupo de edad que va de los 50 a los 59 años, estas diferencias son explicadas en gran parte (llega alcanzar más del 61% en la estructura de Neumark) por las mejores características que presentan los hombres de esa edad frente a las mujeres coetáneas. Este dato estaría a favor de las teorías que indican que los hombres “invierten” más que las mujeres en sus carreras laborales (más estudios, más antigüedad en la empresa, más tareas de responsabilidad, etc.) y de ahí la mayor diferencia salarial detectada para este grupo de edad.

Si se observan los datos no ajustados de la Tabla 71 podemos observar que los hombres de entre 50 y 59 años de edad obtienen en media unos salarios superiores a los de las mujeres de igual edad en cerca de un 35%. De estos 35 puntos porcentuales algo más de 23 puntos serían debidos a la discriminación si tomamos en consideración la estructura salarial de la mujer. Es decir que si hombres y mujeres de este grupo de edad tuvieran las mismas características productivas, los primeros serían retribuidos un 23,35% más que las últimas. Aún siendo un porcentaje importante hay que señalar que es similar al encontrado en el anterior grupo de edad y que el resto de coeficientes de

discriminación MD2 hallados para las otras dos estructuras no discriminatorias (18,02% para la de los hombres y 12,25% para la de Neumark) también toman valores similares a los hallados con anterioridad.

**Tabla 71: Diferencia salarial total (no ajustada) en la categoría de edad de entre 50 y 59 años**

Edad: 50-59 años				
Diferencia salarial total bruta (no ajustada): 0,3464				
	Características		Rendimientos	
Estr. no discriminatoria	Abs.	Abs.	Sobrepago	Infrapago
<i>Hombre</i>	0,1408	0,1802	0,0000	0,1802
<i>Mujer</i>	0,0915	0,2335	0,2335	0,0000
<i>Neumark</i>	0,1994	0,1225	0,0373	0,0822

Fuente: Elaboración propia a partir de EES 2006

Donde si se observan variaciones señaladas en los porcentajes respecto al anterior grupo de edad es en la parte correspondiente a las características productivas. La más notoria se refleja bajo la estructura salarial no discriminatoria de la mujer, y muestra que, mientras que los trabajadores de entre 30 y 39 años obtenían un 3,18% más de salario medio que las mujeres por este componente, para los ubicados entre 50 y 59 años ese porcentaje asciende hasta el 9,15% (llegando a alcanzar casi un 20% en la estructura salarial de Neumark).

Por todo ello podemos concluir que, para este grupo de edad, aunque la diferencia salarial se ha visto incrementada de manera importante respecto al anterior nivel de edad considerado, las medidas MD1 reflejan unos menores niveles de discriminación que el detectado en el anterior nivel de edad: Por su parte, los coeficientes MD2 señalan un comportamiento similar al anterior grupo y, lógicamente, mejoras en los componentes correspondientes a las características de los trabajadores frente a las trabajadoras.

## 2.6. 60 años o más

En el último grupo de edad considerado se observa en la Tabla 72 que la diferencia salarial logarítmica se ha vuelto a incrementar, en este caso levemente, respecto al anterior grupo pasando de los 0,2974 puntos logarítmicos a los 0,3040 puntos logarítmicos (algo más del 2%).

**Tabla 72: Diferencia salarial total (logarítmica) en la categoría de edad de 60 años o más**

Edad: 60 años o más						
Diferencia salarial total (en logaritmo): 0,3040						
	Características		Rendimientos			
Estr. no discriminatoria	Abs.	%	Abs.	%	Sobrepago	Infrapago
<i>Hombre</i>	0,1204	39,61	0,1836	60,39	0,0000	0,1836
<i>Mujer</i>	0,0825	27,13	0,2215	72,87	0,2215	0,0000
<i>Neumark</i>	0,1838	60,45	0,1202	39,55	0,0297	0,0906

Fuente: Elaboración propia a partir de EES 2006

Si observamos los porcentajes relativos a la parte de características vemos que, en todas las estructuras salariales consideradas, son muy similares a los obtenidos en el anterior grupo aunque, un tanto inferiores. Con ello la medida de discriminación MD1 que refleja el peso de la parte de rendimientos en la diferencia salarial total (logarítmica) es ligeramente superior a los hallados en el inmediatamente anterior grupo de edad. Por ejemplo, si consideramos la estructura salarial de los hombres (donde el incremento es un tanto más relevante) se alcanza una medida MD1 de 60,39% (el anterior había sido 55,71%).

Todo ello indicaría un leve repunte, tanto en la diferencia salarial total, como en la parte correspondiente a discriminación.

Para el grupo de trabajadores y trabajadoras más mayores se ha estimado una diferencia salarial a favor de los primeros del 35,53%, la mayor

de todos los niveles considerados (como se muestra en la Tabla 73). Aunque, en un principio, se puede pensar que esa mayor inversión en las carreras laborales a favor de los hombres a la que se ha hecho referencia en el anterior grupo considerado, continua para este nivel de edad, se observa en dicha tabla que los porcentajes relativos a la parte de características se han visto reducidos levemente, excepto en la estructura salarial de Neumark que ha experimentado un mínimo incremento. Por tanto esta cuestión se traduciría en unos mayores niveles de discriminación que los calculados para el anterior grupo de edad.

**Tabla 73: Diferencia salarial total (logarítmica) en la categoría de edad de 60 años o más**

Edad: 60 años o más				
	Diferencia salarial total bruta (no ajustada): 0,3553			
	Características		Rendimientos	
Estr. no discriminatoria	Abs.	Abs.	Sobrepago	Infrapago
<i>Hombre</i>	0,1280	0,2015	0,0000	0,2015
<i>Mujer</i>	0,0860	0,2480	0,2480	0,0000
<i>Neumark</i>	0,2017	0,1278	0,0301	0,0948

Fuente: Elaboración propia a partir de EES 2006

Efectivamente, analizando los coeficientes de discriminación MD2 ofrecidos en la Tabla 73 (segunda columna) observamos que éstos toman valores algo superiores a los obtenidos para el anterior grupo de edad llegando a alcanzar casi un 25% de discriminación (como sobrepago de los hombres) para la estructura salarial de las mujeres. Incluso teniendo en cuenta la estructura salarial de Neumark, donde se encuentra la menor diferencia, se observa dicho comportamiento, pasando de un coeficiente del 12,25% a uno del 12,78%.

En conclusión, entre los trabajadores y trabajadoras de 60 años o más aparece la mayor de las diferencias salariales detectadas en los diferentes niveles considerados y esta mayor diferencia se traduce también en una mayor presencia de discriminación por razón de género.



## 2.7. Conclusiones acerca de la desigualdad salarial en la variable *Edad*

La primera de las conclusiones a la que se llega analizando la variable relativa a la edad de los trabajadores y trabajadoras es que, a medida que aumenta la edad de los mismos se ve incrementada la diferencia salarial. Frente a un trabajador de menos de 19 años que obtiene un salario superior en un 6,82% al de una compañera de igual edad, se encuentran los trabajadores de 60 años o más que perciben un salario superior al de sus compañeras en un 35,53%.

Una segunda cuestión a señalar es que para los trabajadores y trabajadoras más jóvenes (por debajo de 40 años) las diferencias salariales existentes, atendiendo al componente asociado a características, son similares entre sexos e incluso, dependiendo de la estructura salarial no discriminatoria seleccionada, favorables a la mujer. Por ejemplo, si atendemos a la estructura salarial de los hombres, los trabajadores menores de 19 años obtienen un salario superior de tan solo un 0,14% a las trabajadoras coetáneas dadas sus dotaciones, mientras que las mujeres de entre 30 y 39 años obtienen un salario superior al de sus compañeros de solo un 0,64% por este mismo componente. Es decir, existen diferencias muy pequeñas en estos grupos de edad.

A partir de los 40 años las desigualdades salariales en cuanto a las diferencias halladas en el componente de características se agudizan a favor de los hombres alcanzando un máximo del 20,17% para los mayores de 60 años (estructura salarial de Neumark). Como ya se mencionó anteriormente esto puede ser debido a la existencia de patrones históricos, sociales, culturales, etc. que han dado prioridad a una mejora en la carrera laboral de los hombres en detrimento de la de las mujeres, especialmente significativo en los niveles más altos de edad.

Por lo que respecta a la determinación de la discriminación en las categorías de esta variable se observan comportamientos un tanto diferentes según se considere una u otra medida de discriminación.

Si se tienen en cuenta los resultados ofrecidos a partir de la medida MD1, éstos indican que, por debajo de los 40 años los niveles discriminatorios se podían considerar similares entre categorías para, posteriormente, ver reducidas sus cifras entre las edades comprendidas entre los 40 y los 59 años. Por último, en el grupo de trabajadores de mayor edad, se produce leve repunte de su correspondiente medida MD1 pero que, en ningún caso, indica unos niveles discriminatorios propios de las categorías de menor edad (por dejado de 40 años).

Por otro lado, aunque los hombres han ido tomando ventaja salarial frente a las mujeres debido al componente asociado a características a medida que la categoría de edad se va incrementando, esto no se ha reflejado en una reducción de la medida de discriminación MD2, sino más bien todo lo contrario. Dado que las diferencias salariales totales también han ido incrementándose según se escala en los grupos de edad considerados, esto ha provocado que, junto a ese incremento, también se ha ido produciendo paulatinamente un incremento de la discriminación existente en los niveles de edad. Esta subida, que se produce para todos los niveles de edad, es especialmente acusada en los niveles que encontramos por debajo de los 40 años. Si tomamos como referencia la estructura no discriminatoria de los hombres (en las otras dos el patrón es similar) observamos que, mientras que considerando a dos trabajadores menores de 19 años de diferente sexo con las mismas dotaciones, el hombre obtendría un salario un 6,67% mayor que el de la mujer, si se hiciera este mismo ejercicio para los ubicados entre 30 y 39 años el hombre ganaría un 16,24% más que la mujer.

Y, si se sigue subiendo en los diferentes grupos de edad, ese porcentaje continuaría aumentando aunque no de manera tan acusada, llegando a alcanzar su máximo entre los trabajadores de 60 años o más, con un 20,15% de diferencia salarial no ajustada debida a discriminación. Por tanto se observa que una mayor edad va acompañada de un mayor coeficiente de discriminación MD2.

Por último, es interesante realizar un comentario sobre las estructuras salariales no discriminatorias consideradas y las diferencias encontradas más remarcables. Se puede observar analizando las tablas presentadas que, si consideramos la estructura salarial no discriminatoria de las mujeres, ésta es la única que muestra una ventaja salarial a favor de las mujeres en el componente ligado a características si éstas tienen menos de 40 años de edad. Junto a esto, también cabe señalar que bajo dicha estructura se han estimado tanto las mayores medidas de discriminación MD1 como MD2, donde estas cifras serían interpretadas como un sobrepago a los trabajadores.

Por lo que respecta a la estructura salarial no discriminatoria de Neumark es la que ha detectado, para todas las edades, por un lado las mayores diferencias en el componente de características (siempre a favor de los primeros) y, por otro lado, y en consonancia con el anterior comentario, los menores valores referidos a MD1 y MD2, manteniéndose esta última muy estable a partir del grupo de edad de entre 30 y 39 años. Siguiendo con la medida MD2, es especialmente relevante el dato obtenido para el grupo de edad de 60 o más años donde esta estructura mide la discriminación en un 12,78% mientras que la estructura salarial de las mujeres había indicado casi un 25%.

En cuanto a la estructura salarial no discriminatoria de los hombres se refiere, la principal conclusión es que sus cifras asociadas, tanto en lo referente a la medida MD1 como a la MD2, han tenido un comportamiento intermedio entre las dos estructuras salariales mencionadas con anterioridad.

### **3. CONTRIBUCIÓN DE LAS CARACTERÍSTICAS SOBRE LA DIFERENCIA SALARIAL EN LAS CATEGORÍAS DE LA VARIABLE EDAD**

Una vez analizadas las diferencias salariales existentes entre los trabajadores y trabajadoras según los diferentes grupos de edad que se han considerado, se determina en este apartado cuál es la contribución de todas las características del estudio, tanto personales, laborales o de empresa, a dicha diferencia salarial en términos logarítmicos. Esas contribuciones serán analizadas distinguiendo claramente las aportaciones que dichas características suponen tanto en la parte de características como en la parte de rendimientos, y el análisis se lleva a cabo para las seis categorías definidas dentro de la variable edad.

#### **3.1. Menores de 19 años**

##### **3.1.1. Características personales**

A partir de la información ofrecida en la Tabla 74 procedemos a analizar las contribuciones relativas que presentan las características personales de los trabajadores y las trabajadoras de menos de 19 años en la diferencia salarial que, para nuestro estudio, solo está constituida por el nivel académico. En la Tabla 74 se reflejan las cinco categorías en que se ha dividido el nivel de estudios de los trabajadores de la muestra.

La primera conclusión a la que se llega analizando esa tabla es que las repercusiones que se muestran más relevantes en el componente asociado a características reflejan un comportamiento muy volátil, tanto en signo como en magnitud, dependiendo de la estructura salarial que se tenga en cuenta. La única categoría más “estable” y con pesos relevantes es la ligada a F.P. Esta categoría presenta pesos positivos los que indicaría su contribución a aumentar la brecha salarial aunque no de forma muy importante ya que el mayor de los

pesos no supera el 5% (en la estructura salarial de la mujer). Por tanto, si trabajadores y trabajadoras estuvieran igualmente distribuidos en esta categoría (hay más mujeres -14,4%- que hombres -10%-), la brecha salarial disminuiría en dicho porcentaje, teniendo en cuenta que el número total de trabajadores y trabajadoras de menos de 19 años es muy reducido en este nivel educativo.

**Tabla 74: Contribuciones de las características personales a la desigualdad salarial en la categoría de edad de menos de 19 años**

Edad: Menores de 19 años - Diferencia salarial: 0,0660							
		Características			Rendimientos		
		% (H)	% (M)	% (N)	% (H)	% (M)	% (N)
Nivel de estudios	est1	1,68	-4,34	-1,09	43,75	49,78	46,53
	est2	1,80	-3,04	-1,32	21,05	25,90	24,17
	est3	-0,17	-2,53	-1,27	-5,81	-3,46	-4,72
	est4	0,24	4,61	2,59	14,55	10,18	12,20
	est5	0,99	-3,45	-1,38	-7,93	-3,49	-5,56
	<i>Suma</i>	<i>4,53</i>	<i>-8,76</i>	<i>-2,47</i>	<i>65,61</i>	<i>78,90</i>	<i>72,62</i>

Fuente: Elaboración propia a partir de EES 2006

Si se continúa el análisis en la parte de rendimientos se observa que las categorías de sin estudios o primaria, secundaria I (obligatoria) y F.P. van acompañadas de unas muy importantes contribuciones positivas a la brecha salarial. De hecho, conjuntamente suponen en torno al 80% de la brecha salarial estimada para este grupo de edad. Ese alto porcentaje es debido, fundamentalmente, a la importante diferencia de rendimientos percibidos por hombres y mujeres en esos niveles educativos y, por tanto, muestra una fuerte discriminación hacia las mujeres. Para ver el efecto que los tres niveles educativos, de manera separada, tienen sobre la desigualdad salarial, hay que indicar que si los rendimientos (pagos) fueran iguales para ambos sexos (es decir, si las mujeres fueran retribuidas como los hombres) en la categoría de sin estudios o primaria, la diferencia salarial disminuiría en cerca de un 50%. Esa cifra se reduciría hasta el 25% en el caso de secundaria I (obligatoria), siendo algo superior al 10% para los estudios de F.P. No obstante, es necesario señalar

que, aún siendo pesos muy importantes, están reflejando un comportamiento asociado a un número muy reducido de individuos de la muestra.

En cuanto a las categorías educativas de bachillerato y de estudios superiores (y teniendo en cuenta que también existe un número muy reducido de hombres y mujeres dentro de ellas), se observa en la Tabla 74 que son niveles que tienden a reducir la brecha salarial al presentar signos negativos. En concreto, la primera contribuye a esa reducción en casi un 6% y la segunda en cerca de un 8% si trabajadores y trabajadoras en esas categorías fuesen igualmente retribuidos.

### 3.1.2. Características laborales

La primera de las variables laborales que consideramos es la antigüedad en el centro de trabajo. Con respecto a esta variable y dado que estamos analizando trabajadores con una edad por debajo de los 19 años, se observa que las categorías relevantes son las que presentan menos de 6 años de antigüedad. Podemos asegurar que, como es lógico, la gran mayoría se concentran en el tramo de menos de un año de antigüedad (an1), alcanzando porcentajes superiores al 70% tanto en hombres como en mujeres. Atendiendo a la parte de características, se puede observar en la Tabla 75 que ninguna de las tres categorías relevantes en la variable antigüedad presentan pesos con signos concluyentes ya que, aunque en efecto, hay contribuciones de magnitud significativa en algunas de ellas, siempre van acompañadas de otros pesos con signo cambiante y, por tanto, de interpretación nada clara en cuanto a su contribución a la brecha salarial.

**Tabla 75: Contribuciones de las características laborales a la desigualdad salarial en la categoría de edad de menos de 19 años**

Edad: Menores de 19 años - Diferencia salarial: 0,0660							
		Características			Rendimientos		
		% (H)	% (M)	% (N)	% (H)	% (M)	% (N)
Antigüedad	an1	7,13	-1,17	4,93	-103,53	-95,23	-101,32
	an2	-6,24	2,98	-3,61	-31,71	-40,92	-34,33
	an3	1,35	-0,43	0,86	7,74	9,52	8,23
	an4	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
	an5	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
	an6	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
	<i>Suma</i>	<i>2,25</i>	<i>1,38</i>	<i>2,17</i>	<i>-127,50</i>	<i>-126,63</i>	<i>-127,42</i>
Ocupación	oc1	-2,69	-0,45	-0,39	2,24	0,00	-0,07
	oc2	0,00	-1,39	-1,44	-2,36	-0,97	-0,92
	oc3	4,93	-0,95	-0,54	-12,80	-6,92	-7,33
	oc4	58,61	11,03	19,17	-70,01	-22,43	-30,57
	oc5	146,62	-12,19	25,25	-198,93	-40,12	-77,56
	oc6	-101,13	-79,11	-24,16	-4,34	-26,36	-81,32
	oc7	-35,21	-10,43	-9,82	-26,44	-51,23	-51,83
	oc8	-76,50	-22,95	-20,85	-52,82	-106,37	-108,47
<i>Suma</i>	<i>-5,38</i>	<i>-116,45</i>	<i>-12,78</i>	<i>-365,47</i>	<i>-254,39</i>	<i>-358,07</i>	
Tipo de jornada	tjc	-23,29	-36,42	-26,80	17,84	30,97	21,36
	tjp	-23,29	-36,42	-26,80	-21,02	-7,90	-17,51
	<i>Suma</i>	<i>-46,58</i>	<i>-72,83</i>	<i>-53,61</i>	<i>-3,18</i>	<i>23,07</i>	<i>3,85</i>
Tipo de contrato	di	2,52	1,20	1,69	-7,40	-6,07	-6,56
	dd	2,52	1,20	1,69	11,92	13,24	12,75
	<i>Suma</i>	<i>5,04</i>	<i>2,39</i>	<i>3,38</i>	<i>4,52</i>	<i>7,17</i>	<i>6,19</i>
Responsabilidad	rs	-1,54	-0,67	-1,01	1,57	0,71	1,04
	rn	-1,54	-0,67	-1,01	-46,19	-47,06	-46,72
	<i>Suma</i>	<i>-3,08</i>	<i>-1,34</i>	<i>-2,01</i>	<i>-44,62</i>	<i>-46,35</i>	<i>-45,68</i>
Convenio	cons	1,28	-0,89	0,38	-18,16	-15,99	-17,26
	coni	-2,84	-4,38	-3,24	7,95	9,49	8,35
	cone	-2,15	-1,20	-1,65	3,51	2,57	3,02
	<i>Suma</i>	<i>-3,71</i>	<i>-6,47</i>	<i>-4,51</i>	<i>-6,70</i>	<i>-3,94</i>	<i>-5,90</i>

Fuente: Elaboración propia a partir de EES 2006

En relación a la parte de rendimientos, podemos comprobar que las tres estructuras producen resultados homogéneos con unos pesos negativos y muy altos tanto para an1 (menos de un año) como para an2 (entre 1 y 3 años), lo que contribuiría a reducir la brecha salarial por género. Es decir, las mujeres están

mejor valoradas en cuanto a estos niveles de antigüedad se refiere y, por tanto, si a los hombres de menos de 19 años les fueran igualmente retribuidos sus menos de tres años de antigüedad en la empresa, la diferencia salarial aumentaría en torno a un 136%, con independencia de la estructura salarial considerada. Es claramente una repercusión muy relevante la que ve asociada a esos dos niveles de antigüedad pero, al mismo tiempo, dicho niveles suponen un número total de trabajadores y trabajadoras muy reducido.

En cuanto a la categoría de entre 3 y 6 años de antigüedad (con un menor número de trabajadores), contribuye a aumentar la desigualdad salarial entre los hombres y mujeres más jóvenes al presentar pesos que, en algunos casos, se acercan al 10%.

A la hora de analizar el efecto que presentan las diferentes ocupaciones en la brecha salarial entre los trabajadores de menos de 19 años es importante tener en cuenta la distribución de estos entre las 8 ocupaciones consideradas. Se puede comprobar que los hombres se concentran principalmente en las ocupaciones oc6 (Agricultura y pesca, ind. manufacturera, construcción y minería) con un porcentaje de casi el 30%, oc7 (Operadores de instalaciones y maquinaria, montadores, conductores y operadores de maquinaria móvil) con una presencia del 17% y, por último, oc8 (No cualificados) con el mayor de los porcentajes con algo más del 35%. Es decir, los hombres están fundamentalmente ubicados en ocupaciones tradicionalmente masculinas como son la agricultura y pesca, industria y construcción. Por su parte las mujeres se hallan más presentes en oc4 (Administrativo) con un porcentaje del 18%, oc5 (Servicios de restauración, personales, de protección y vendedores de comercio) con la mayor de las presencias alcanzando un 44% y oc8 (No cualificados) con el 17,5%. También observamos que las mujeres de menos de 19 años se encuentran más presentes en ocupaciones típicamente femeninas como son los servicios y el comercio. Un dato a resaltar es que en la categoría de no cualificados los hombres doblan el porcentaje de las mujeres. En cualquier caso es pertinente señalar que los trabajadores y trabajadoras de



menos de 19 años suponen en términos absolutos menos de 2500 individuos del total de la muestra.

Si se analiza la tabla de pesos y nos centramos fundamentalmente en las ocupaciones mencionadas vemos que las ocupaciones tradicionalmente ocupadas por hombres (oc6, oc7 y oc8, aunque ésta última la comparten con las mujeres) presentan importantes pesos negativos en el componente de características, y además es un patrón común en las tres estructuras salariales consideradas. La razón para ello es que, aunque hay una clara mayoría de hombres frente a mujeres en dichas ocupaciones, éstas obtienen una valoración de rendimientos negativa por parte del mercado (recordar que la categoría de referencia es oc1 asociada a la dirección de empresas). Por tanto podríamos concluir que esas ocupaciones, para los trabajadores de menos de 19 años, tienen a reducir la brecha salarial.

Con respecto a las ocupaciones habitualmente consideradas “femeninas” como son oc4 y oc5 vemos que los pesos asociados a ambas son positivos e importantes, especialmente en la estructura salarial de los hombres (la excepción aparece en la estructura salarial de la mujer para la ocupación oc5) y por lo que se refiere a características. En esa estructura la suma de ambas ocupaciones superaría el 200%, indicando que estas ocupaciones tienen a aumentar la diferencia entre los sueldos de hombres y mujeres menores de 19 años. Por tanto, la desigual distribución de hombres y mujeres en estas categorías ocupacionales es un factor que claramente contribuye a aumentar la brecha salarial, hecho este que estaría en consonancia con lo que propugna la teoría de la segmentación ocupacional, según la cual las mujeres se concentran en ocupaciones con bajos niveles salariales y es por ello que esa concentración sería una causa para la diferencia salarial entre hombres y mujeres (De la Rica y Ugidos, 1995). Teniendo en cuenta todo ello se puede concluir que si hombres y mujeres estuvieran igualmente distribuidos en esas dos ocupaciones, la brecha salarial se vería reducida en ese importante porcentaje.

Por su parte, en el componente de rendimientos, las repercusiones estimadas para las tres estructuras salariales son también altas pero negativas en todas las ocupaciones salvo en oc1 y oc2, debido fundamentalmente a las diferencias salariales encontradas en esas ocupaciones entre hombres y mujeres favorables a éstas últimas, e indicando por tanto que, por lo que respecta a la discriminación, este grupo de ocupaciones también producen una disminución de la diferencia salarial. Una vez más cabe señalar que el número absoluto de hombres y mujeres jóvenes ubicados en esas categorías es muy pequeño, no superando en ninguno de los casos los 800 individuos.

Para valorar adecuadamente el peso que aporta la variable tipo de jornada sobre la brecha salarial de los trabajadores más jóvenes es importante señalar que el 80% de los hombres presentan una jornada a tiempo completo, mientras que en el caso de las mujeres este porcentaje se reduce significativamente hasta el 46%.

En la Tabla 75 se puede ver como tanto la jornada a tiempo completo como a tiempo parcial, siempre en la parte de características, presentan unas aportaciones negativas y muy importantes, y según estructura salarial, oscilando entre el -23,29% y el -36,42%. Ello es debido precisamente a la desigual distribución de hombres y mujeres en estas categorías.

Por el que respecta al análisis del componente de rendimientos, se observa que los pesos ligados a la categoría de jornada a tiempo completo (en las tres estructuras) presenta pesos de hasta casi el 31% (en la estructura de las mujeres). Por tanto el hecho de tener una jornada a tiempo completo aumenta la brecha salarial por el lado de la discriminación. Sin embargo, las mujeres con menos de 19 años de edad con un contrato a tiempo parcial son mejor remuneradas que sus compañeros de iguales características y eso produce una reducción de la brecha salarial. Si los hombres percibieran la misma retribución que las mujeres, suponiendo igualdad en sus características, la brecha salarial se podría incrementar en hasta un 21% (estructura salarial de los hombres).

La siguiente variable de carácter laboral a analizar es el tipo de contrato. Casi el 69% de los hombres en el grupo de edad que se está analizando presentan un contrato temporal y, ese mismo dato se queda en un 62% para el caso de las mujeres.

La Tabla 75 no muestra pesos de relevancia asociados al componente de características para las categorías de esta variable. Por su parte, el hecho de que el contrato sea indefinido proporciona un mayor rendimiento para las trabajadoras que para los trabajadores, y con ello contribuye a una reducción de la brecha salarial por ese lado de entre un 6% y casi un 7,5% dependiendo de la estructura considerada. Por tanto, el tener un contrato indefinido reduce moderadamente la discriminación entre los trabajadores y trabajadoras menores de 19 años.

Todo lo contrario ocurre con la existencia de los contratos temporales. En este caso son los hombres los que perciben mejores salarios que las mujeres por lo que esta categoría contribuye al aumento de la diferencia salarial por el lado de rendimientos del orden del 12-13%.

Por lo que respecta a la realización de tareas de responsabilidad lógicamente la gran mayoría de los trabajadores, con independencia del sexo, al ser menores de 19 años no las realizan. Los porcentajes alcanzan casi el 99% para los hombres y cerca del 97% para las mujeres. Dada esta homogeneidad en la distribución por sexo en dicha categoría no se muestran aportaciones de importancia en el lado de las características.

Los pesos más relevantes en lo que concierne a esta variable se observan en la categoría etiquetada como m (sin responsabilidad) en la parte de rendimientos. Bajo esta categoría, son las trabajadoras menores de 19 años las que se encuentran mejor remuneradas, por lo que esta categoría aporta pesos negativos y muy relevantes a la brecha salarial (en torno al -47%), y con ello contribuye a reducir la brecha salarial de manera importante.

La última de las variables de tipo laboral a evaluar es el convenio de los trabajadores. Este puede ser de sector (cons); interprovincial, provincial o comarcal (coni) y de empresa (cone). Si analizamos la distribución de trabajadores jóvenes entre esas tres categorías se puede comprobar que el 53% de los hombres y el 45% de las mujeres presentan un convenio interprovincial, seguido del convenio de sector con un 37% de hombres y un 42% de mujeres. El convenio de empresa es el menos representado en la muestra con casi el 10% de los trabajadores y cerca del 14% de las trabajadoras.

Se observa que, por el lado de las características, la mayoría de los pesos son pequeños y negativos. Solo la categoría de convenio interprovincial, etc. (la única que presenta más hombres que mujeres en su composición) presenta pesos dignos de reseñar. Si en esta categoría estuvieran igualmente representados los trabajadores y las trabajadoras, la desigualdad salarial se reduciría en cerca de un 4,5% (estructura salarial de la mujer).

Los pesos más importantes, en relación al convenio, se encuentran en la zona de rendimientos y en particular en la categoría de convenio de sector. En efecto, todas las estructuras presentan pesos negativos entre aproximadamente el 16% y el 18% indicado que en este colectivo de edad el seguir en la empresa el convenio colectivo presente en el sector reduce la brecha salarial en lo que respecta al componente discriminatorio. Por el contrario el tener un convenio interprovincial, etc., o de empresa hace aumentar la diferencia salarial, especialmente en el primero de los casos, donde los pesos llegan a estar muy cerca del 10%.

### 3.1.3. Características de empresa

La primera de las variables que representan características propias de la empresa es el sector de actividad económica. Como ya se mencionó con anterioridad, para este estudio se han considerado 16 grupos de actividad que

se han definido a partir de las categorías de la CNAE-93 presentes en el EES 2006<sup>15</sup>.

Al existir un importante número de categorías centraremos el análisis en aquellos aspectos más relevantes que se pueden detectar en la Tabla 76. En primer lugar cabe decir que los trabajadores menores de 19 años se encuentran distribuidos no uniformemente entre esas categorías y, por tanto, es relevante identificar en cuáles se encuentran más representados. Los hombres, por su parte, se concentran principalmente en el sector ae9 (Construcción) con un peso de algo más del 17%. Le siguen los sectores ae5 (Metalurgia y fabricación de productos metálicos; ind. de la construcción de maquinaria y equipo mecánico) con casi el 13% y ae10 (Comercio y reparación) con poco más del 12%. Por su parte, los tres sectores donde las mujeres están más representadas son ae10 con un porcentaje superior al 30%, ae11 (Hostelería) con casi el 18% y ae16 (Activ. Sanitarias y veterinarias; servicios sociales y prestados a la comunidad; servicios personales) con algo más del 16%. Los hombres, por tanto, se concentran fundamentalmente en sectores más industriales y en construcción, mientras que las mujeres lo hacen en sectores relacionados con los servicios y el comercio.

Si comenzamos analizando el lado de las características, observamos que en los tres sectores que presentan mayor presencia masculina, los trabajadores presentan una ventaja salarial respecto a las trabajadoras, lo que conlleva a un incremento de las diferencias salariales, siendo este resultado independiente de la estructura salarial considerada. Si los hombres y las mujeres menores de 19 años estuvieran igualmente distribuidos en esos tres sectores (ae5, ae9 y ae10) la brecha salarial se reduciría en hasta un 107,91% si consideramos la estructura salarial de la mujer.

---

<sup>15</sup> Para más detalles sobre la definición de las categorías de esta variable se puede consultar el capítulo IV

**Tabla 76: Contribuciones de las características de empresa a la desigualdad salarial en la categoría de edad de menos de 19 años**

Edad: Menores de 19 años - Diferencia salarial: 0,0660							
		Características			Rendimientos		
		% (H)	% (M)	% (N)	% (H)	% (M)	% (N)
Actividad	ae1	3,07	4,75	2,97	-0,65	-2,33	-0,55
	ae2	1,15	5,26	3,87	15,51	11,40	12,80
	ae3	-2,22	-3,49	-3,59	0,64	1,91	2,01
	ae4	5,14	2,83	4,05	0,77	3,09	1,86
	ae5	16,59	20,69	14,95	-0,54	-4,63	1,11
	ae6	5,38	-1,52	3,52	3,27	10,17	5,13
	ae7	2,42	14,91	2,96	-6,49	-18,98	-7,03
	ae8	0,47	-0,01	0,37	0,69	1,17	0,78
	ae9	31,24	43,11	32,07	-0,83	-12,70	-1,67
	ae10	12,42	44,11	30,66	52,95	21,26	34,71
	ae11	1,51	2,28	4,60	1,51	0,73	-1,58
	ae12	-0,27	-3,08	-1,33	6,76	9,57	7,82
	ae13	4,33	-3,72	-1,33	-10,62	-2,58	-4,96
	ae14	2,63	3,11	3,30	4,09	3,61	3,42
	ae15	6,49	7,03	6,77	0,67	0,13	0,39
	ae16	-0,95	43,13	31,78	58,10	14,03	25,37
		<i>Suma</i>	<i>89,41</i>	<i>179,40</i>	<i>135,62</i>	<i>125,82</i>	<i>35,84</i>
Tamaño	tamp	-27,44	-22,12	-24,93	-11,89	-17,21	-14,41
	tamm	0,11	-0,01	0,06	22,23	22,35	22,28
	tamg	-13,52	-23,67	-17,35	-22,50	-12,35	-18,67
	<i>Suma</i>	<i>-40,85</i>	<i>-45,80</i>	<i>-42,21</i>	<i>-12,16</i>	<i>-7,21</i>	<i>-10,80</i>
Propiedad	ppu	0,02	0,00	0,03	-0,17	-0,15	-0,18
	ppr	0,02	0,00	0,03	20,77	20,78	20,75
	<i>Suma</i>	<i>0,04</i>	<i>0,00</i>	<i>0,07</i>	<i>20,60</i>	<i>20,64</i>	<i>20,57</i>
Mercado	ml	0,26	1,19	0,59	57,23	56,29	56,90
	mn	0,39	-2,15	-0,72	32,28	34,81	33,38
	mi	-0,20	-3,40	-1,47	-20,38	-17,17	-19,10
	<i>Suma</i>	<i>0,45</i>	<i>-4,35</i>	<i>-1,60</i>	<i>69,13</i>	<i>73,93</i>	<i>71,18</i>
T. cons	T. cons.	0,00	0,00	0,00	371,81	371,81	371,81

Fuente: Elaboración propia a partir de EES 2006

Además de esos tres sectores analizados, también en las actividades ae1, ae2, ae4, ae7 (todas ellas del sector industrial), ae10, ae11, ae14, ae15 y ae16 (pertenecientes al sector servicios y todas ellas con mayor número de mujeres en su composición) se reflejan pesos positivos en la totalidad y en las

tres estructuras salariales consideradas (excepto en ae16), contribuyendo por tanto también todas ellas al aumento de la brecha salarial, aunque bien es cierto que con pesos más moderados que las tres actividades inicialmente comentadas. Estos resultados también estarían en sintonía con la cuestión de que la posible segregación por sectores (masculinos y femeninos) contribuye a aumentar la brecha salarial al estar la mujer tradicionalmente ubicada en aquellos sectores peor remunerados.

Solo la actividad ae3, también con mayoría de hombres, contribuye a la reducción de la brecha salarial, aunque lo hace de manera muy débil con pesos en torno al -3,5%.

Por el lado de los rendimientos hay mayor disparidad en cuanto a los resultados obtenidos. Podíamos establecer un ranking de 5 categorías que presentan pesos relevantes y con signo positivo lo que indicaría que en ellas la presencia de discriminación es importante y, por tanto, los hombres son mejor remunerados que las mujeres con idénticas características. Serían ae16 (58,10%), ae10 (52,95%), ae2 (15,51%), ae6 (10,17%) y ae12 (9,57%) (junto a éstas también estaría la actividad ae14 pero con pesos mas moderados). Se ha reflejado entre paréntesis los mayores pesos hallados en cada una de las categorías según estructura salarial y se puede observar que las dos primeras presentan unos niveles de discriminación muy superiores al resto.

Si atendemos a las categorías con un peso relevante pero que contribuyan a reducir la brecha salarial podemos señalar las dos siguientes, atendiendo al mismo criterio anterior: ae7 (-18,98%) y ae13 (-10,62%). La actividad ae9, aún presentando pesos negativos en todas las estructuras salariales, éstos son de magnitud muy variable. No obstante es necesario señalar que, en estas tres actividades económicas en donde las mujeres son mejor retribuidas que los hombres, las trabajadoras tienen un peso en este grupo de edad por debajo del 3%.

En cuanto al tamaño de la empresa, teniendo en cuenta la información ofrecida en la Tabla 76, se muestran unos resultados muy claros. El primero está asociado al componente de características y nos indica que tanto las empresas de tamaño pequeño como las empresas de tamaño grande (en todas las estructuras salariales es así) contribuyen a reducir la diferencia salarial de manera importante. Esto es debido fundamentalmente a la dispar distribución de hombres y mujeres en la composición de este tipo de empresas. En efecto, los trabajadores son mayoría importante en las empresas pequeñas, mientras que son las mujeres las más ampliamente representadas en las empresas grandes. Por lo que respecta a los pesos asociados a las empresas de tamaño mediano son insignificantes.

El segundo resultado se muestra en la parte de los rendimientos. Una vez más las empresas pequeñas y grandes aportan una reducción relevante de la brecha salarial, y también en este caso, es un resultado común a todas las estructuras salariales consideradas. La principal diferencia es que, en este componente, las empresas medianas presentan unos pesos importantes y positivos (en torno al 22%) indicando, por tanto, que en estas empresas las mujeres son peor pagadas que los hombres con iguales características.

Además, ligado al anterior resultado y para valorarlo adecuadamente, hay que señalar que más del 75% de las mujeres menores de 19 años se encuentran precisamente ubicadas en empresas pequeñas y grandes, aunque, en términos absolutos, representan una pequeña cantidad de trabajadoras.

En relación a la propiedad de la empresa, se observa en la Tabla 76 que ésta no influye en el componente de características dotacionales de la diferencia salarial. Hombres y mujeres menores de 19 años presentan unas distribuciones muy homogéneas tanto en las empresas públicas como en las privadas (99% de hombres y 1% de mujeres) y, por tanto, son no se producen diferencias importantes en las retribuciones en cuanto a este componente se refiere.



Respecto a la parte de rendimientos se observa un comportamiento muy diferente entre los dos tipos de empresas. Mientras que en las de titularidad pública la insignificante presencia de hombres y mujeres de menos de 19 años conlleva la presencia de unas repercusiones en la brecha salarial no relevantes, en las empresas privadas los hombres son mejor remunerados que las mujeres en torno a un 21%. Por tanto existe una fuente de discriminación en las empresas privadas para este grupo de trabajadoras más jóvenes, y más teniendo en cuenta que, la gran mayoría de estas mujeres realizan su trabajo en empresas de índole privada.

Para concluir con el estudio de las variables de empresa falta por estudiar el comportamiento estimado para la variable mercado. Casi el 60% de los hombres y de las mujeres trabajan en empresas que dirigen su producción hacia mercados cercanos, locales o regionales. Y entre un 33% para las mujeres y un 35% para los hombres lo hacen en empresas con mercados nacionales.

Dada esta distribución bastante igualitaria de trabajadores y trabajadoras, el primer factor a señalar es que el tipo de mercado, en general, no presenta pesos importantes en la parte de características por tanto, por este lado, no genera importantes diferencias salariales ni a favor ni en contra.

Pero, por lo que respecta a la zona de rendimientos los porcentajes hallados son muy distintos. Tanto los mercados locales como los nacionales presentan unos importantes pesos y además positivos indicándonos que esta variable contribuye de manera importante a aumentar la diferencia salarial y, por tanto, a la existencia de discriminación. En los mercados locales los pesos estimados se sitúan en torno al 57% y en los nacionales en un 32-35%. Por el contrario, es en las empresas con mercados internacionales donde aparecen unos pesos relevantes y negativos (en torno al -20%) y, por tanto, esta variable contribuiría a reducir la brecha salarial aunque, hay que indicar, que es en este tipo de mercado donde el peso de las mujeres menores de 19 años es tan solo de un 10%.

Por último, es necesario hacer una apreciación respecto a la contribución asociada al término constante. Para ello, es preciso tener en cuenta que el coeficiente de la constante en la estimación de la ecuación de salarios es, justamente, el salario estimado para el individuo de referencia. En este caso, dicho individuo de referencia (es el mismo en el resto de categorías de la variable edad) sería un individuo (hombre o mujer), sin estudios o primaria, con menos de un año de antigüedad en la empresa, perteneciente a la ocupación oc1, con jornada a tiempo completo, con contrato indefinido, con tareas de responsabilidad, con convenio de sector, que desarrolla su trabajo en el sector de actividad ae1, en empresa pequeña, de propiedad pública y con mercado local. A partir de ello se tiene que la diferencia en el término constante refleja diferencias en el salario inicial medio entre hombres y mujeres que formen parte de dicho grupo de referencia y, en este caso, esa diferencia presenta un peso del 371,81% de la brecha salarial.

#### 3.1.4. Conclusiones relativas a la categoría de edad “menores de 19 años”

Características que contribuyen a aumentar la discriminación salarial en la mujer trabajadora menor de 19 años:

- Sin estudios o primaria, con secundaria I (obligatoria) o con F.P.
- Entre 3 y 6 años de antigüedad
- Jornada a tiempo completo
- Contrato temporal
- Convenio interprovincial, etc. o de empresa
- Actividades económicas ae2, ae6, ae10, ae12, ae14 o ae16
- Empresa mediana

- Empresa de propiedad privada
- Empresa con mercado local o nacional

Características que ayudan a reducir la discriminación en la mujer trabajadora menor de 19 años:

- Estudios de bachillerato o superiores
- Menos de tres años de antigüedad
- Cualquier ocupación entre oc3 y oc8
- Jornada a tiempo parcial
- Contrato indefinido
- Sin tareas de responsabilidad
- Convenio de sector
- Actividades económicas ae7 o ae13
- Empresa pequeña o grande
- Empresa con mercado internacional

### **3.2. Entre 20 y 29 años**

#### 3.2.1. Características personales

La categoría más relevante, y que además proporciona una contribución negativa a la diferencia salarial, es el tener estudios superiores, y es un comportamiento común tanto en la parte de características como en la de rendimientos. Por lo que respecta a la primera contribución señalar que, en esta categoría de edad, el porcentaje de mujeres con estudios superiores duplica al

de hombres y, es por ello, que esta categoría genera una reducción en la brecha de los sueldos por el lado de las características. Si se igualarían distribuciones de estos hombres y mujeres la diferencia salarial se incrementaría en hasta un 11,81% (si se considera la estructura salarial de la mujer).

**Tabla 77: Contribuciones de las características personales a la desigualdad salarial en la categoría de edad de entre 20 y 29 años**

Edad: 20 a 29 años - Diferencia salarial: 0,1119							
		Características			Rendimientos		
		% (H)	% (M)	% (N)	% (H)	% (M)	% (N)
Nivel de estudios	est1	-1,78	-3,16	-2,42	2,54	3,92	3,18
	est2	-2,37	-2,24	-2,38	-0,38	-0,51	-0,37
	est3	-0,17	-0,13	-0,16	0,20	0,16	0,19
	est4	0,01	-0,11	-0,05	5,26	5,38	5,31
	est5	-5,95	-11,81	-8,74	-12,34	-6,48	-9,55
	<i>Suma</i>	<i>-10,26</i>	<i>-17,44</i>	<i>-13,74</i>	<i>-4,72</i>	<i>2,46</i>	<i>-1,25</i>

Fuente: Elaboración propia a partir de EES 2006

También dentro de este componente de características, el no tener estudios o primaria (est1) y el tener estudios de secundaria I (obligatoria) (est2) son factores que también contribuyen a la reducción de la desigualdad en los salarios, aunque con pesos más débiles que los existentes en la categoría de estudios superiores, aunque en estas categorías son los hombres los mayormente representados pero el mercado valora negativamente esos niveles educativos.

En relación a los rendimientos, éstos son mayores para las mujeres entre 20 y 29 con estudios superiores que los de los hombres con mismas características y, por tanto, este nivel educativo, como ya se indicó, también contribuye a reducir la brecha salarial en este componente.

La formación profesional, por su parte, y al igual que ocurría en el anterior grupo de edad, vuelve a contribuir positivamente a la diferencia salarial, siendo por tanto un factor de discriminación hacia las mujeres. Con un comportamiento similar al mencionado, también se muestra en el tabla la

categoría de no tener estudios o primaria, que presenta pesos que, bajo alguna de las estructuras salariales consideradas, se encuentran muy cerca del 4%.

### 3.2.2. Características laborales

La variable antigüedad observamos que no aporta ningún efecto importante en la diferencia salarial por lo que respecta al componente de características de estos trabajadores.

Y, en la parte de rendimientos, los pesos mayores y negativos los encontramos en antigüedades menores a tres años, pero fundamentalmente en menores de un año. Por tanto, el llevar poco tiempo trabajando en la empresa presenta repercusiones negativas en la diferencia salarial en el grupo de edad considerado. Y llevan poco tiempo trabajando en la empresa casi el 40% de los hombres y en torno al 42% de las mujeres (de esta categoría de edad), sin duda el grupo más importante dentro de esta variable.

Al igual que ocurría en el anterior grupo de edad, las ocupaciones de tipo administrativo (oc4) y los trabajadores de los servicios de restauración, personales, protección y vendedores de comercio (oc5) son las categorías con mayor peso femenino (25% y 23% respectivamente) y son ellas, por tanto, las que aportan una mayor contribución positiva a la diferencia salarial por el lado de las características, con un peso conjunto que oscila entre el 35% y el 45% aproximadamente. Por lo que respecta a las ocupaciones con pesos negativos también aparecen las mismas que en los trabajadores menores de 19 años, es decir, oc6, oc7 y oc8 con mayoría en su composición de trabajadores. Dentro de este grupo de ocupaciones con pesos negativos hay que añadir la ocupación oc2 (en este caso con clara presencia de mujeres) que llega a alcanzar un peso de casi el -12% (estructura salarial de la mujer).

En el lado de los rendimientos, los porcentajes más relevantes se dan, con signo positivo, en dos ocupaciones típicamente masculinas como son oc6

(alcanzando hasta un 14,30%, aunque con signos variables según estructura salarial) y oc7 (cerca del 10%). Y, con signo negativo, en oc2 (cerca del -6%) y oc4 (por encima del -6%), siendo esta última una ocupación tradicionalmente femenina.

**Tabla 78: Contribuciones de las características laborales a la desigualdad salarial en la categoría de edad de entre 20 y 29 años**

Edad: 20 a 29 años - Diferencia salarial: 0,1119							
	Características			Rendimientos			
	% (H)	% (M)	% (N)	% (H)	% (M)	% (N)	
Antigüedad	an1	1,94	1,27	1,68	-11,89	-11,22	-11,62
	an2	0,20	0,12	0,16	-4,14	-4,06	-4,10
	an3	0,06	0,09	0,07	-1,31	-1,35	-1,33
	an4	0,89	0,34	0,77	1,50	2,05	1,62
	an5	0,04	0,02	0,03	0,08	0,09	0,09
	an6	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
	<i>Suma</i>	<i>3,12</i>	<i>1,85</i>	<i>2,72</i>	<i>-15,76</i>	<i>-14,48</i>	<i>-15,35</i>
Ocupación	oc1	-0,10	-0,12	-0,11	-0,39	-0,36	-0,38
	oc2	-8,79	-11,88	-9,84	-5,83	-2,74	-4,78
	oc3	0,03	0,02	0,48	-0,05	-0,03	-0,49
	oc4	20,83	19,40	25,04	-2,16	-0,72	-6,36
	oc5	15,22	16,71	20,74	2,11	0,62	-3,41
	oc6	-8,11	-19,98	-4,03	2,43	14,30	-1,65
	oc7	-5,19	-11,50	-3,95	3,34	9,65	2,10
	oc8	-8,84	-10,36	-8,73	2,01	3,53	1,90
<i>Suma</i>	<i>5,05</i>	<i>-17,71</i>	<i>19,60</i>	<i>1,46</i>	<i>24,23</i>	<i>-13,08</i>	
Tipo de jornada	tjc	-2,22	-5,05	-2,90	11,93	14,77	12,62
	tjp	-2,22	-5,05	-2,90	-4,33	-1,50	-3,64
	<i>Suma</i>	<i>-4,43</i>	<i>-10,09</i>	<i>-5,81</i>	<i>7,60</i>	<i>13,26</i>	<i>8,98</i>
Tipo de contrato	di	-0,31	-0,33	-0,30	-0,35	-0,34	-0,36
	dd	-0,31	-0,33	-0,30	0,25	0,26	0,24
	<i>Suma</i>	<i>-0,62</i>	<i>-0,65</i>	<i>-0,61</i>	<i>-0,10</i>	<i>-0,07</i>	<i>-0,12</i>
Responsabilidad	rs	-0,14	-0,06	-0,11	2,35	2,27	2,32
	rn	-0,14	-0,06	-0,11	-20,89	-20,97	-20,92
	<i>Suma</i>	<i>-0,28</i>	<i>-0,13</i>	<i>-0,22</i>	<i>-18,54</i>	<i>-18,70</i>	<i>-18,60</i>
Convenio	cons	1,97	1,22	1,88	-4,69	-3,93	-4,59
	coni	-1,66	-0,77	-1,35	-6,22	-7,11	-6,53
	cone	0,55	0,30	0,49	3,90	4,15	3,96
	<i>Suma</i>	<i>0,87</i>	<i>0,75</i>	<i>1,02</i>	<i>-7,00</i>	<i>-6,89</i>	<i>-7,15</i>

Fuente: Elaboración propia a partir de EES 2006

Respecto a los trabajadores no cualificados (oc8) presentan mejores salarios que las trabajadoras lo que contribuye a un aumento de la brecha salarial aunque de manera muy moderada.

Tanto la jornada a tiempo completo como a tiempo parcial vuelven a contribuir negativamente a la brecha salarial por el lado de las características pero con pesos significativamente menores que en el anterior grupo de edad. En la primera, su composición está formada fundamentalmente por hombres, mientras que las mujeres son mayoría en la jornada a tiempo parcial.

Dentro del componente de rendimientos podemos concluir lo mismo que lo dicho para los menores de 19 años: el tiempo completo aumenta la brecha salarial y el tiempo parcial la disminuye, pero ambos casos presentan menores pesos que los analizados anteriormente (casi un 15% y en torno al -4% respectivamente).

La Tabla 78 muestra que el tipo de contrato no es relevante a la hora de determinar la desigualdad salarial en esta categoría de edad.

Las tareas de responsabilidad siguen el mismo patrón que se vio en los menores de 19 años, siendo exclusivamente destacable que, el hecho de no realizar dichas tareas reduce la brecha salarial en el componente de rendimientos hasta casi un 21%, una de las mayores repercusiones halladas en este grupo de edad.

Por lo que respecta a la variable convenio, las tres categorías consideradas han reducido sus aportaciones relativas en la parte de características, respecto a la categoría anterior, no siendo ahora especialmente relevantes. En la zona de rendimientos se observa que se ha producido un cambio con respecto a la anterior categoría: ahora son las empresas con convenios de sector, junto con las que los tienen de tipo interprovincial, etc., los que remuneran mejor a las mujeres que a los hombres, mostrando por tanto estas dos categorías porcentajes relevantes y negativos. Por su parte, las empresas con convenio interno siguen siendo las más discriminatorias en

contra de las trabajadoras. Si en éstas últimas, las mujeres fueran igualmente retribuidas que los hombres, la desigualdad salarial se reduciría en torno a un 4%.

### 3.2.3. Características de empresa

Dentro de este nivel de edad las actividades donde los hombres se encuentran más representados son ae9, ae5 y ae14 y, respecto a las mujeres, son ae16, ae10 y ae14.

En la Tabla 79 podemos observar como los pesos más importantes y positivos, en el componente de características, se dan en las actividades ae9, ae10 y, en menor medida, ae5, con comportamientos muy similares en las tres estructuras salariales consideradas. Con un resultado un tanto más dispar en cuanto a la estructura considerada, pero incluyendo algún peso relevante y todavía positivo, también está el sector ae16. Por tanto, son estas actividades las que contribuyen a incrementar la diferencia en los salarios por el lado de las características. Se observa con ello que el comportamiento en esta zona de características es similar al encontrado en el anterior grupo de edad.

Con pesos negativos y reseñables se encontrarían las actividades ae3 y ae13, sectores donde, para este nivel de edad, el porcentaje de mujeres se encuentra tan solo entre el 3% y el 5%, respectivamente. Los hombres, por su parte, también constituyen una parte muy poco relevante en la distribución de estas actividades, suponiendo tan solo un 5,6% en el sector ae3 y un 2,5% en el sector ae13.



**Tabla 79: Contribuciones de las características de empresa a la desigualdad salarial en la categoría de edad de entre 20 y 29 años**

Edad: 20 a 29 años - Diferencia salarial: 0,1119							
		Características			Rendimientos		
		% (H)	% (M)	% (N)	% (H)	% (M)	% (N)
Actividad	ae1	1,58	0,40	1,68	0,30	1,48	0,20
	ae2	1,77	1,85	2,62	0,25	0,17	-0,60
	ae3	-2,52	-1,20	-2,08	-1,57	-2,89	-2,00
	ae4	1,65	1,85	2,16	-0,16	-0,36	-0,67
	ae5	2,32	5,30	4,38	-0,82	-3,80	-2,88
	ae6	-0,58	-0,26	-0,44	-0,28	-0,59	-0,42
	ae7	-1,31	0,02	-0,85	-1,04	-2,37	-1,50
	ae8	0,70	0,54	0,75	0,13	0,29	0,08
	ae9	5,50	4,92	7,79	0,10	0,68	-2,19
	ae10	8,52	6,01	7,96	-5,36	-2,85	-4,80
	ae11	1,93	-0,66	0,61	-5,70	-3,11	-4,38
	ae12	0,06	-0,43	-0,10	2,21	2,70	2,37
	ae13	-2,49	-2,48	-2,32	0,00	0,00	-0,16
	ae14	2,04	1,68	2,00	-1,64	-1,28	-1,60
	ae15	-2,43	-1,22	-1,15	1,74	0,52	0,45
	ae16	-0,16	7,37	6,76	11,37	3,83	4,45
		<i>Suma</i>	<i>16,58</i>	<i>23,70</i>	<i>29,78</i>	<i>-0,45</i>	<i>-7,57</i>
Tamaño	tamp	-4,09	-3,41	-3,73	-4,30	-4,98	-4,66
	tamm	0,21	0,18	0,20	0,39	0,42	0,40
	tamg	-4,88	-4,05	-4,42	3,44	2,61	2,98
	<i>Suma</i>	<i>-8,76</i>	<i>-7,28</i>	<i>-7,95</i>	<i>-0,47</i>	<i>-1,94</i>	<i>-1,28</i>
Propiedad	ppu	-0,26	-2,90	-1,87	-4,83	-2,19	-3,22
	ppr	-0,26	-2,90	-1,87	79,26	81,89	80,87
	<i>Suma</i>	<i>-0,53</i>	<i>-5,79</i>	<i>-3,75</i>	<i>74,44</i>	<i>79,70</i>	<i>77,66</i>
Mercado	ml	1,76	1,55	1,62	-2,17	-1,97	-2,04
	mn	-0,08	-0,01	-0,05	-1,22	-1,29	-1,25
	mi	0,99	0,81	0,88	0,93	1,11	1,04
	<i>Suma</i>	<i>2,66</i>	<i>2,35</i>	<i>2,46</i>	<i>-2,46</i>	<i>-2,14</i>	<i>-2,25</i>
T. cons	T. cons.	0,00	0,00	0,00	62,60	62,60	62,60

Fuente: Elaboración propia a partir de EES 2006

Por lo que respecta a la zona de discriminación (rendimientos) esta tabla refleja que en las actividades ae16 y ae12 los hombres perciben mejores salarios que las mujeres y, por tanto, estas dos actividades contribuyen al incremento de la desigualdad salarial. Por su parte, en las actividades ae3, ae5

y especialmente ae10 y ae11, todas con pesos negativos (en las dos últimas superan levemente el 5%, en valor absoluto), e indicando con ello que es en estas actividades donde las mujeres de esta categoría de edad se encuentran mejor pagadas que los hombres con similares características. Encontramos por tanto diferencias respecto al anterior grupo de edad, tanto cuantitativas (los pesos son ahora menos importantes) como cualitativas (algunas de las categorías más relevantes han variado).

Al considerar la variable tamaño de la empresa podemos comprobar en la anterior tabla y, por lo que respecta a la parte de características de los individuos, que el patrón es similar al anterior grupo de edad, a saber, las mujeres presentan ventajas salariales cercanas al -5% (destacar que no son tan importantes como antes) tanto en empresas pequeñas como en grandes (los trabajadores son mayoría en las empresa pequeñas y las mujeres en las grandes), que generan una reducción en la distancia entre los salarios medios.

Las diferencias aparecen en la zona de rendimientos: las mujeres siguen siendo mejor remuneradas que los hombres en las empresas pequeñas pero, por el contrario, en las empresas grandes el patrón es el inverso, aspecto este que no aparecía en el anterior grupo de edad. Además, una diferencia adicional respecto a este grupo, es que las empresas medianas no generan importantes diferencias salariales entre sus trabajadores y trabajadoras.

Respecto a la propiedad de la empresa surgen algunas diferencias tanto de magnitud como de signo. Por lo que se refiere a la parte de características y para ambos tipos de propiedad, se observa que éstas siguen presentando valores muy débiles pero, no obstante, más relevantes que en el grupo anterior (cerca del -3% para la estructura salarial de la mujer).

Donde hay una variación muy significativa es en los pesos de la propiedad privada en la parte de rendimientos. En algunas de las estructuras salariales consideradas éstos superan el 80%, cuando en el anterior grupo de edad estos pesos se movían en torno al 20%. Por tanto, el mayor pago hacia los

hombres en las empresas privadas contribuye de manera fundamental a aumentar la brecha salarial de tal manera que, si las mujeres fueran remuneradas de igual manera que los hombres, esa brecha se llegaría a reducir en aproximadamente un 80%. En las empresas públicas el comportamiento es justamente el contrario (pesos negativos) pero con una aportación mucho más modesta cercana al -5%.

En relación a la variable mercado el comportamiento en la parte de características sigue siendo similar al comentado para el grupo de los menores de 19 años, es decir, que esta variable no tiene un peso considerable a la hora de determinar las diferencias salariales por sexo.

Las diferencias surgen en el componente de rendimientos ya que, ahora, los pesos son muy poco importantes y además con signos totalmente diferentes. Si para los individuos menores de 19 años se tenía que en las empresas con mercados locales y nacionales pagaban mejor a sus trabajadores que a sus trabajadoras, además con unos pesos muy relevantes (aproximadamente 57% y 33% respectivamente), en este grupo de edad esas mismas empresas pagan mejor a sus mujeres, pero con unos pesos muy poco significativos, del orden del -2% en empresas con mercados locales y en torno -1,25% bajo mercados nacionales. Además, otra importante diferencia a señalar es que antes las empresas con mercados internacionales eran una fuente importante de disminución de la brecha salarial entre sexos, y ahora éstas presentan signos positivos pero pequeños, cercanos al 1%, teniendo por tanto una escasa relevancia.

La diferencia en el término constante contribuye con un peso del 62,60%.

#### 3.2.4. Conclusiones relativas a la categoría de edad “entre 20 y 29 años”

Características que contribuyen a aumentar la discriminación salarial en la mujer trabajadora de entre 20 y 29 años:

- Sin estudios y primaria o con estudios de F.P.
- Ocupaciones oc7 u oc8
- Jornada a tiempo completo
- Con tareas de responsabilidad
- Convenio de empresa
- Actividades económicas ae16 o ae12
- Empresa grande
- Empresa de propiedad privada

Características que ayudan a reducir la discriminación en la mujer trabajadora de entre 20 y 29 años:

- Estudios superiores
- Menos de tres años de antigüedad
- Ocupaciones oc2 u oc4
- Jornada a tiempo parcial
- Sin tareas de responsabilidad
- Convenio de sector o interprovincial, etc.
- Actividades económicas ae3, ae5, ae10 o ae11

- Empresa pequeña
- Empresa de propiedad pública
- Empresa con mercado local

### 3.3. Entre 30 y 39 años

#### 3.3.1. Características personales

La variable nivel de estudios presenta un comportamiento muy similar a la anterior categoría analizada por lo que respecta a la parte de características productivas de la diferencia salarial, es decir, que el tener estudios hasta secundaria I (obligatoria) y, sobre todo, tener estudios superiores (con mayor peso de trabajadoras) hacen que las trabajadoras de entre 30 y 39 años disfruten de mejores salarios en lo que respecta a este componente y, con ello, se contribuya a reducir la brecha salarial entre ambos sexos.

**Tabla 80: Contribuciones de las características personales a la desigualdad salarial en la categoría de edad de entre 30 y 39 años**

Edad: 30-39 años - Diferencia salarial: 0,1441							
		Características			Rendimientos		
		% (H)	% (M)	% (N)	% (H)	% (M)	% (N)
Nivel de estudios	est1	-3,34	-3,03	-3,09	-0,64	-0,95	-0,89
	est2	-3,52	-2,53	-3,09	-2,62	-3,62	-3,06
	est3	-0,10	-0,22	-0,16	-0,60	-0,48	-0,54
	est4	0,00	0,00	0,00	4,56	4,56	4,56
	est5	-9,33	-9,64	-8,95	-0,86	-0,55	-1,24
	<i>Suma</i>	<i>-16,29</i>	<i>-15,41</i>	<i>-15,29</i>	<i>-0,16</i>	<i>-1,04</i>	<i>-1,16</i>

Fuente: Elaboración propia a partir de EES 2006

En la parte de rendimientos, al igual que ha venido ocurriendo en las categorías analizadas anteriormente, la mayor fuente de diferencia salarial a favor de los hombres es tener estudios de F.P. Los pesos para todas las otras categorías son siempre negativos, es decir, con pagos a las mujeres más altos

que a los hombres de similares características pero, y esto es de resaltar, muy débiles. El único digno de mención sería est2 que corresponde con secundaria I (obligatoria) con un porcentaje en torno al -3%. Por tanto, el poseer estudios superiores, que ha venido suponiendo una ventaja de las mujeres sobre los hombres en términos salariales en los anteriores niveles de edad, se diluye en este grupo (y componente), y aunque sigue presentando un signo negativo, el tamaño es prácticamente testimonial (del orden del -1%).

### 3.3.2. Características laborales.

Se consolida el comportamiento sobre la variable antigüedad en la parte de características ya mencionado en el anterior grupo de edad: dicha variable, en todos sus niveles considerados, no muestra relevantes diferencias salariales entre hombres y mujeres. Se podría decir por tanto que entre los trabajadores y trabajadoras de entre 30 y 39 años no existen importantes diferencias en sus distribuciones en las categorías de antigüedad que conlleven variaciones sustantivas en la brecha salarial existente.

Algo similar al comentario relativo a la parte de características se puede extrapolar a la parte de rendimientos. Es decir, los pesos calculados son muy débiles y por tanto poco importantes. Se podría destacar que la mayor diferencia en los sueldos se concentra entre uno y once años de antigüedad (tres categorías) con un peso conjunto y positivo del orden del 6% (básicamente debido a las categorías an2 y an4) que es, como se refleja en la Tabla 81, prácticamente la totalidad de lo que aporta esta variable.

Las ocupaciones en las que los trabajadores siguen presentando mejores salarios que sus compañeras, por lo que respecta al componente de características, continúan siendo oc4 y oc5, con pesos de casi el 19% en la primera y de algo más del 13% en la segunda, ocupaciones que siguen siendo mayoritariamente de carácter femenino en su composición. Aunque, por primera vez, aparece en este componente con pesos algo relevantes la

ocupación oc1 ligada a la dirección de empresas. Lo que indica que, para esta categoría de edad, la desigual distribución de hombres y mujeres directivos en las empresas (el número de directivas es aproximadamente la mitad que el de directivos) favorece la desigualdad salarial, y apoyaría la existencia de un “techo de cristal” en este grupo de edad.

Por lo que respecta a aquellas ocupaciones en donde es la mujer la mejor remunerada en cuanto a características se refiere son oc2, oc6 y oc7, la primera “dominada” por mujeres en su composición, mientras que en las dos últimas son claramente mayoría los hombres. Respecto a la categoría de edad anterior, se ha “caído” de la lista la ocupación. oc8 que ahora presenta porcentajes positivos pero muy poco relevantes.

En cuanto al componente de rendimientos, en las ocupaciones oc2 y oc4 es donde siguen estando mejor remuneradas las mujeres que los hombres, y se asoma tímidamente, con unos pesos en torno al -2%, también la ocupación oc3. Es un comportamiento similar al encontrado en la categoría anteriormente analizada. Respecto a las ocupaciones con porcentajes positivos en la tabla cabe destacar, una vez más, oc6 y oc7 pero hay que señalar que, en este caso, los pesos encontrados son moderadamente importantes solamente en la estructura salarial de la mujer con valores de casi el 9% y el 5% respectivamente, y presentan pesos muy pequeños e incluso negativos en las otras dos estructuras, por tanto, en general, estas ocupaciones muestran contribuciones muy volátiles.

El tipo de jornada ha dejado de tener pesos relevantes en la zona de características, tanto lo que respecta a tiempo completo como a tiempo parcial. Solo destacar que solo en la estructura de Neumark estas categorías llegan a valer poco más del 3%. En definitiva, estas categorías han pasado de tomar valores importantes y negativos en los anteriores niveles de edad a tomar valores insignificantes y, en todo caso, positivos.

**Tabla 81: Contribuciones de las características laborales a la desigualdad salarial en la categoría de edad de entre 30 y 39 años**

Edad: 30-39 años - Diferencia salarial: 0,1441							
		Características			Rendimientos		
		% (H)	% (M)	% (N)	% (H)	% (M)	% (N)
Antigüedad	an1	0,27	0,27	0,27	-0,11	-0,11	-0,11
	an2	0,11	0,15	0,13	2,46	2,42	2,45
	an3	0,38	0,49	0,44	1,19	1,08	1,13
	an4	0,19	0,02	0,15	2,28	2,45	2,32
	an5	0,58	0,53	0,59	0,51	0,55	0,49
	an6	0,01	0,02	0,02	-0,07	-0,08	-0,07
	<i>Suma</i>	<i>1,54</i>	<i>1,47</i>	<i>1,60</i>	<i>6,26</i>	<i>6,32</i>	<i>6,20</i>
Ocupación	oc1	2,31	2,25	2,30	0,15	0,21	0,17
	oc2	-9,77	-12,83	-10,88	-7,78	-4,71	-6,67
	oc3	-0,99	-1,41	-0,90	-2,17	-1,75	-2,25
	oc4	16,31	13,42	18,67	-4,51	-1,62	-6,87
	oc5	9,20	11,24	13,14	3,10	1,06	-0,84
	oc6	-9,19	-16,66	-5,62	1,76	9,23	-1,82
	oc7	-10,10	-13,46	-7,55	1,42	4,79	-1,13
	oc8	0,82	0,78	0,79	-0,93	-0,89	-0,90
<i>Suma</i>	<i>-1,40</i>	<i>-16,68</i>	<i>9,95</i>	<i>-8,96</i>	<i>6,31</i>	<i>-20,31</i>	
Tipo de jornada	tjc	0,84	-0,23	3,03	4,05	5,12	1,86
	tjp	0,84	-0,23	3,03	-1,35	-0,28	-3,54
	<i>Suma</i>	<i>1,68</i>	<i>-0,45</i>	<i>6,06</i>	<i>2,70</i>	<i>4,84</i>	<i>-1,68</i>
Tipo de contrato	di	0,08	0,04	0,06	6,90	6,94	6,92
	dd	0,08	0,04	0,06	-2,40	-2,36	-2,38
	<i>Suma</i>	<i>0,16</i>	<i>0,08</i>	<i>0,12</i>	<i>4,50</i>	<i>4,58</i>	<i>4,54</i>
Responsabilidad	rs	2,30	1,69	2,35	1,94	2,55	1,89
	rn	2,30	1,69	2,35	-9,29	-8,68	-9,34
	<i>Suma</i>	<i>4,60</i>	<i>3,38</i>	<i>4,69</i>	<i>-7,35</i>	<i>-6,13</i>	<i>-7,45</i>
Convenio	cons	1,41	0,68	1,34	-4,48	-3,75	-4,40
	coni	-0,89	-0,41	-0,79	-5,06	-5,54	-5,15
	cone	1,34	0,63	1,23	3,79	4,50	3,90
	<i>Suma</i>	<i>1,87</i>	<i>0,90</i>	<i>1,77</i>	<i>-5,75</i>	<i>-4,78</i>	<i>-5,66</i>

Fuente: Elaboración propia a partir de EES 2006

Por lo que respecta al componente de discriminación el patrón no ha variado cualitativamente aunque sí cuantitativamente. En cuanto a la primera cuestión, la jornada completa sigue aportando diferencia salarial a favor de los hombres y la jornada parcial a favor de las mujeres pero, por lo que respecta a



la magnitud, en ambos casos se han reducido considerablemente los porcentajes, pero conservando aún mayor peso la jornada completa.

El tipo de contrato, ya sea este indefinido o temporal, no aporta diferencias en los salarios de los hombres y mujeres de entre 30 y 39 años por lo que respecta a sus características dotacionales. Sin embargo, en la parte de rendimientos, vuelve a producirse un nuevo cambio respecto a la importancia relativa que se había detectado en los grupos de edad anteriores. En este caso, los hombres con contratos de duración indefinida cobran mejores sueldos que las mujeres de mismas capacidades productivas, lo que hace aumentar la brecha salarial en cerca de un 7%. Por contra, las mujeres con contratos temporales están mejor remuneradas que los hombres, aunque este efecto hace reducir la diferencia entre sus sueldos solamente en algo más del 2%.

Las dos categorías asociadas a las tareas de responsabilidad presentan pesos positivos aunque un tanto débiles, debido básicamente a la desigual distribución entre hombres y mujeres presentes en ambas categorías. Es necesario señalar que estos porcentajes, aún siendo pequeños, con pesos en torno al 2%, suponen un comportamiento diferenciador con respecto a las categorías de edad anteriores.

En la parte de dotaciones sigue siendo la categoría ligada a la no realización de tareas de responsabilidad la que contribuye a reducir la brecha salarial de manera importante, en este caso en torno a un 9%, debido a que las mujeres que no llevan a cabo estas tareas son mejor remuneradas que los hombres que tampoco las realizan.

En cuanto al convenio existente en la empresa los pesos en la parte de características han disminuido respecto a la anterior categoría, y no se han hallado pesos relevantes que comentar por lo que respecta a dicho componente.

Respecto a la zona de rendimientos, el comportamiento hallado es similar al grupo de edad de los más jóvenes, es decir, en las empresas donde los convenios son de sector o interprovinciales, etc., se remunera a las mujeres

mejor que a los hombres, disminuyendo con ello la brecha salarial; mientras que, por el contrario, en las empresas con convenios más descentralizados, encontramos efectos que hacen incrementar dicha brecha en torno a un 4%.

### 3.3.3. Características de empresa

Comenzando el análisis en la parte de características de la variable actividad, se puede observar en la Tabla 82 que en los sectores ae1, ae10 y ae14 los trabajadores presentan una ventaja salarial respecto a las trabajadoras y por tanto, esas actividades, contribuyen a aumentar la brecha salarial, aunque es necesario decir que sus repercusiones se pueden considerar como poco importantes. En este caso la actividad ae5 (ae9 ahora presenta pesos con signos cambiantes) deja de tener relevancia debido básicamente a que el mercado no estima de manera significativa los rendimientos ligados a esta actividad.

Por lo que respecta a los porcentajes negativos dentro aún del componente de características, no coinciden con los trabajadores de entre 20 y 29 años. Ahora la actividad ae3 aún presentando pesos negativos como antes, éstos se han reducido sensiblemente, el sector ae15 ha dejado de ser relevante y además ahora presenta pesos positivos, y con respecto al sector ae13, es el único sector que aún se comporta de igual manera que el anterior grupo analizado, alcanzando incluso un -3,36% en la estructura salarial de las mujeres y contribuyendo con ello a reducir la brecha salarial.

Por el lado de los rendimientos, la actividad ae11 aún presenta pesos negativos y de cierta magnitud, pero menores que en la categoría anterior. Si destacamos las actividades donde los hombres son mejor remunerados que las mujeres, señalaríamos solamente ae16 donde, en la estructura salarial de hombres, el peso llega a ser casi el 7%, sector este que ya había reflejado un comportamiento similar en los dos anteriores niveles de edad.

**Tabla 82: Contribuciones de las características de empresa a la desigualdad salarial en la categoría de edad de entre 30 y 39 años**

Edad: 30-39 años - Diferencia salarial: 0,1441							
		Características			Rendimientos		
		% (H)	% (M)	% (N)	% (H)	% (M)	% (N)
Actividad	ae1	2,06	1,45	2,18	0,16	0,76	0,04
	ae2	1,23	1,69	1,94	1,88	1,42	1,18
	ae3	-1,33	-0,98	-1,25	-0,47	-0,82	-0,56
	ae4	1,40	2,26	1,83	-0,86	-1,71	-1,28
	ae5	-0,05	-0,06	0,83	0,00	0,01	-0,87
	ae6	-0,58	-0,60	-0,56	0,02	0,04	0,00
	ae7	-1,97	-0,27	-1,41	-1,35	-3,06	-1,92
	ae8	0,84	0,62	0,88	0,20	0,42	0,15
	ae9	3,56	-0,06	4,09	0,77	4,39	0,24
	ae10	2,37	2,64	2,96	0,70	0,43	0,11
	ae11	1,88	0,06	0,97	-3,51	-1,69	-2,60
	ae12	0,41	0,16	0,51	0,39	0,64	0,30
	ae13	-2,77	-3,36	-2,81	-1,44	-0,85	-1,40
	ae14	2,44	2,75	3,02	0,76	0,45	0,18
	ae15	1,09	-0,02	0,63	-1,90	-0,79	-1,44
	ae16	-0,03	4,37	4,40	6,97	2,57	2,54
		<i>Suma</i>	<i>10,54</i>	<i>10,66</i>	<i>18,21</i>	<i>2,34</i>	<i>2,22</i>
Tamaño	tamp	-3,36	-2,51	-2,93	-5,07	-5,92	-5,51
	tamm	0,23	0,16	0,21	0,85	0,93	0,87
	tamg	-4,08	-3,11	-3,52	4,30	3,33	3,74
	<i>Suma</i>	<i>-7,21</i>	<i>-5,46</i>	<i>-6,23</i>	<i>0,09</i>	<i>-1,66</i>	<i>-0,90</i>
Propiedad	ppu	-1,42	-3,41	-2,41	-3,59	-1,60	-2,60
	ppr	-1,42	-3,41	-2,41	31,53	33,53	32,53
	<i>Suma</i>	<i>-2,84</i>	<i>-6,83</i>	<i>-4,83</i>	<i>27,94</i>	<i>31,93</i>	<i>29,93</i>
Mercado	ml	1,77	1,18	1,47	-6,03	-5,43	-5,72
	mn	0,01	-0,05	-0,02	1,52	1,58	1,55
	mi	1,12	0,85	0,98	1,29	1,56	1,43
	<i>Suma</i>	<i>2,90</i>	<i>1,97</i>	<i>2,43</i>	<i>-3,22</i>	<i>-2,29</i>	<i>-2,75</i>
T. cons	T. cons.	0,00	0,00	0,00	86,06	86,06	86,06

Fuente: Elaboración propia a partir de EES 2006

Otra vez se observa que las empresas pequeñas y grandes son las que presentan unas repercusiones negativas y relevantes sobre la brecha salarial, manteniendo además la estructura en su composición (mayoría de hombres en

empresas pequeñas y de mujeres en empresas grandes) Y siguen sin tener un peso relevante en esta sección las empresas de tipo mediano.

Además, por el lado de los rendimientos, se observa que en las empresas pequeñas las mujeres son mejor remuneradas que sus compañeros y en las empresas grandes ocurre justamente lo contrario, comportamientos ambos ya reflejados en los trabajadores de entre 20 y 29 años.

Otra variable con comportamiento homogéneo respecto al anterior grupo de edad es la propiedad. Respecto a ella, tanto en las empresas de titularidad pública como en las de titularidad privada, las mujeres presentan una ventaja salarial respecto a los hombres por el lado de las características debido, fundamentalmente, a la desigual distribución por sexo existente en este tipo de empresas. Por tanto, esto contribuye a una reducción de la diferencia salarial en torno a un 3,5%, si consideramos la estructura salarial de las mujeres.

Y, en relación a los rendimientos, las mujeres son mejor pagadas que los hombres en las empresas públicas y justamente al revés en las privadas. En este último punto, aunque el peso se ha visto reducido notablemente, aún alcanza en torno al 32% de la brecha salarial.

La variable mercado en los trabajadores de entre 30 y 39 años muestra un comportamiento paralelo al analizado en el anterior grupo de edad, con pesos muy débiles asociados a la parte de características. También en el componente de rendimientos se observa que las mujeres que trabajan en empresas con mercados locales o regionales cobran más que los hombres, reduciendo con ello la diferencia entre sus sueldos. Es un patrón similar al detectado en la anterior categoría pero con un peso, en este caso, moderadamente más alto

El peso asociado a la diferencia en el término contante en esta categoría de edad supone una contribución a la brecha salarial del 86,06%

### 3.3.4. Conclusiones relativas a la categoría de edad “entre 30 y 39 años”

Características que contribuyen a aumentar la discriminación salarial en la mujer trabajadora de entre 30 y 39 años:

- Estudios de F.P.
- Entre 1 y 3 años o entre 6 y 11 años de antigüedad
- Jornada a tiempo completo
- Contrato indefinido
- Convenio de empresa
- Actividad económica ae16
- Empresa grande
- Empresa de propiedad privada

Características que ayudan a reducir la discriminación en la mujer trabajadora de entre 30 y 39 años:

- Estudios de secundaria I (obligatoria)
- Ocupaciones oc2, oc3 u oc4
- Contrato temporal
- Sin tareas de responsabilidad
- Convenio de sector o interprovincial, etc.
- Actividad económica ae11
- Empresa pequeña

- Empresa de propiedad pública
- Empresa con mercado local

### 3.4. Entre 40 y 49 años

#### 3.4.1. Características personales

El aspecto más relevante en la parte de características de la Tabla 83 es que los estudios superiores siguen presentando (ya aparecía en anteriores grupos de edad) un signo negativo y de cierta magnitud, por lo que el tener este nivel de estudios (y son mayoría las trabajadoras en esta edad que lo tienen) hace que las mujeres mejoren sus salarios respecto a los hombres por el lado de las características.

**Tabla 83: Contribuciones de las características personales a la desigualdad salarial en la categoría de edad de entre 40 y 49 años**

Edad: 40-49 años - Diferencia salarial: 0,2366							
		Características			Rendimientos		
		% (H)	% (M)	% (N)	% (H)	% (M)	% (N)
Nivel de estudios	est1	-1,15	-0,95	-1,06	-1,70	-1,90	-1,79
	est2	-0,87	-0,52	-0,73	-3,87	-4,22	-4,01
	est3	0,00	-0,02	-0,01	-0,59	-0,57	-0,58
	est4	0,00	-0,01	0,00	1,66	1,67	1,66
	est5	-3,62	-2,82	-3,29	3,64	2,83	3,30
	<i>Suma</i>	<i>-5,64</i>	<i>-4,30</i>	<i>-5,08</i>	<i>-0,86</i>	<i>-2,20</i>	<i>-1,43</i>

Fuente: Elaboración propia a partir de EES 2006

Pero, en la parte de rendimientos, hay dos remarcables diferencias respecto al inmediatamente anterior grupo de edad analizado. La primera, solo en magnitud, es que el peso asociado a la F.P. se ha visto reducido sustancialmente hasta valores algo por encima del 1,5%, no considerándose ahora como relevante a la hora de determinar la desigualdad salarial. La segunda, más relevante porque ha habido variaciones tanto en signo como en

magnitud, se refiere a la categoría de estudios superiores. Ésta presenta ahora unos pesos positivos y relativamente importantes (con un máximo del 3,64% en la estructura salarial de los hombres) señalando que los hombres con este nivel de estudios y pertenecientes a este grupo de edad son mejor remunerados en las empresas que sus compañeras coetáneas, y produciendo por tanto una ampliación de la brecha salarial que, para este nivel de edad, se recuerda que se encuentra en torno al 27% en términos no ajustados. El resto de categorías consideradas presentan unos pesos similares al anterior grupo de edad, destacando el peso negativo de hasta un -4,22% asociado a secundaria I (obligatoria).

#### 3.4.2. Características laborales

El componente de características asociado a la variable antigüedad, aún presentando pesos muy pequeños, merece un comentario debido a la presencia, nueva hasta ahora, de porcentajes relevantes asociados a altos niveles de antigüedad. En concreto, los hombres con entre 11 y 21 años de antigüedad representan un peso muy importante en esta categoría de edad en relación al representado por las trabajadoras, y este hecho es el principal factor que conlleva que esta categoría contribuya a aumentar la diferencia salarial en torno a un 2,25%.

En la parte de rendimientos, la Tabla 84 revela que las trabajadoras perciben mejores salarios que sus compañeros si tienen más de 11 años de antigüedad (dos categorías), en concreto, estas categorías contribuyen a reducir la brecha salarial cerca de un 5%. Este último aspecto es una característica novedosa respecto a los anteriores grupos de edad analizados.

**Tabla 84: Contribuciones de las características laborales a la desigualdad salarial en la categoría de edad de entre 40 y 49 años**

Edad: 40-49 años - Diferencia salarial: 0,2366							
		Características			Rendimientos		
		% (H)	% (M)	% (N)	% (H)	% (M)	% (N)
Antigüedad	an1	1,56	1,62	1,68	0,29	0,23	0,18
	an2	0,66	0,95	0,82	1,77	1,47	1,61
	an3	0,41	0,69	0,56	1,37	1,09	1,23
	an4	-0,04	-0,05	-0,02	0,14	0,15	0,12
	an5	1,84	2,35	2,26	-2,15	-2,66	-2,57
	an6	1,26	1,60	1,38	-1,87	-2,21	-1,99
	<i>Suma</i>	<i>5,70</i>	<i>7,17</i>	<i>6,67</i>	<i>-0,45</i>	<i>-1,92</i>	<i>-1,43</i>
Ocupación	oc1	6,60	5,93	6,71	0,28	0,96	0,18
	oc2	-6,82	-8,68	-7,28	-4,30	-2,43	-3,84
	oc3	0,21	0,20	0,18	0,06	0,06	0,08
	oc4	3,98	3,51	4,90	-0,96	-0,49	-1,88
	oc5	9,12	7,70	10,39	-2,05	-0,62	-3,32
	oc6	-8,77	-13,31	-7,34	1,32	5,85	-0,12
	oc7	-8,79	-12,40	-7,98	1,90	5,52	1,09
	oc8	12,48	10,03	12,08	-4,57	-2,12	-4,17
<i>Suma</i>	<i>8,01</i>	<i>-7,02</i>	<i>11,67</i>	<i>-8,32</i>	<i>6,71</i>	<i>-11,97</i>	
Tipo de jornada	tjc	3,71	0,19	3,55	11,03	14,54	11,18
	tjp	3,71	0,19	3,55	-4,22	-0,70	-4,06
	<i>Suma</i>	<i>7,43</i>	<i>0,39</i>	<i>7,11</i>	<i>6,81</i>	<i>13,85</i>	<i>7,13</i>
Tipo de contrato	di	0,56	0,17	0,36	6,04	6,43	6,24
	dd	0,56	0,17	0,36	-1,79	-1,40	-1,59
	<i>Suma</i>	<i>1,11</i>	<i>0,33</i>	<i>0,71</i>	<i>4,25</i>	<i>5,03</i>	<i>4,65</i>
Responsabilidad	rs	3,69	2,98	4,10	0,76	1,47	0,35
	rn	3,69	2,98	4,10	-4,83	-4,11	-5,24
	<i>Suma</i>	<i>7,38</i>	<i>5,96</i>	<i>8,20</i>	<i>-4,07</i>	<i>-2,64</i>	<i>-4,89</i>
Convenio	cons	0,51	0,48	0,58	-0,35	-0,32	-0,42
	coni	0,40	0,36	0,45	-0,62	-0,58	-0,68
	cone	1,80	1,66	2,06	0,38	0,53	0,12
	<i>Suma</i>	<i>2,71</i>	<i>2,49</i>	<i>3,09</i>	<i>-0,59</i>	<i>-0,37</i>	<i>-0,98</i>

Fuente: Elaboración propia a partir de EES 2006

Las ocupaciones oc4 y oc5, especialmente esta última, siguen presentando pesos importantes y positivos en la zona de características. Pero hay dos cuestiones nuevas a resaltar en este grupo de edad: (1) la ocupación oc8 (la que más porcentaje de mujeres presenta en esta edad con más del 22%)



que, en niveles de edad anteriores, o bien presentaba importantes pesos con signos negativos o bien no tenía apenas importancia relativa sobre la diferencia salarial, ahora aparece con un peso en torno al 12%, señalando con ello una ventaja salarial a favor de las mujeres, generando con ello una ampliación importante de la brecha salarial. Y (2), aparece con un peso relevante cercano al 7% la ocupación oc1 (dirección de empresas) que no había reflejado diferencias salariales tan importantes en ninguno de los anteriores grupos de edad, y apoyando la existencia, ahora con más fuerza, del “techo de cristal” ya mencionado en la anterior categoría.

Dentro aún de la zona de características, señalar que las trabajadoras son mejor pagadas que los trabajadores en las ocupaciones oc2, oc6 y oc8, básicamente debido a la existencia, una vez más, de importantes diferencias de género en la distribución de individuos dentro de esas ocupaciones.

En la zona de rendimientos las ocupaciones donde las mujeres son mejor pagadas que los hombres serían en este caso oc2, oc5 y oc8 (todas ellas con mayorías femeninas en su composición), aunque con pesos modestos, patrón este que difiere de lo hallado en niveles de edad entre 20 y 39 años, pero que se ajusta a lo encontrado para los menores de 19 años, aunque ahora con pesos significativamente menores.

Las dos categorías ligadas al tipo de jornada hacen aumentar la brecha salarial en cerca de un 4% por el lado de las características. El comportamiento en la parte de rendimientos es similar a lo visto hasta ahora, es decir, los trabajadores a tiempo completo están mejor pagados que las trabajadoras, y éstas, con jornadas a tiempo parcial, están mejor remuneradas que sus compañeros de la misma edad. Resaltar que, en el primero de los casos, frente a una igualación de las retribuciones entre hombres y mujeres, la diferencia salarial se reduciría en casi un 15% (estructura salarial de la mujer).

Una vez más el tipo de contrato no influye en la diferencia salarial respecto al componente de características de los individuos. Solo surgen pesos

relevantes en la zona de rendimientos, con repercusiones por encima del 6% para la categoría de contratos de tipo indefinido, contribuyendo a aumentar la brecha salarial.

Respecto a ejercer tareas de responsabilidad en la empresa se observa en la Tabla 84 que se ha producido un leve incremento en los pesos relativos a la parte de características, llegando a superar el 4% en sus dos categorías asociadas.

En la parte de rendimientos, ahora solo resulta importante el peso relativo a la categoría asociado a no tener tareas de responsabilidad que sigue siendo, como en anteriores niveles de edad, negativo, e indicando con ello ventajas salariales a favor de las mujeres que no realizan dichas tareas.

La Tabla 84 también muestra que las diferentes categorías de la variable convenio no contribuyen a determinar la brecha salarial al no presentar pesos de relevancia en ninguno de sus dos componentes.

#### 3.4.3. Características de empresa.

Las actividades que muestran ventajas salariales a favor de los hombres respecto al componente de características son ae14 y ae15 (ae9 y ae16 presentan pesos con signos contradictorios), aunque con pesos muy débiles. Estas repercusiones son fundamentalmente debidas a que existe una muy diferente distribución de hombres y mujeres en dichas actividades, siendo claramente mayoría las trabajadoras. Por el contrario, no se detectan actividades con pesos relevantes donde las mujeres presente mejores salarios que los hombres bajo este componente.

Respecto al componente de rendimientos, el único sector que presenta pesos positivos y relevantes sigue siendo ae16, como ya se vio en anteriores grupos de edad. Los sectores donde las mujeres son mejor remuneradas que los hombres de una manera más significativa también aparecieron en otros niveles

de edad y son ae13 y ae15, y por tanto, contribuyen a la reducción de la desigualdad salarial.

**Tabla 85: Contribuciones de las características de empresa a la desigualdad salarial en la categoría de edad de entre 40 y 49 años**

Edad: 40-49 años - Diferencia salarial: 0,2366							
		Características			Rendimientos		
		% (H)	% (M)	% (N)	% (H)	% (M)	% (N)
Actividad	ae1	1,36	0,71	1,50	0,09	0,74	-0,06
	ae2	0,99	1,43	1,76	1,54	1,11	0,78
	ae3	-0,80	-0,12	-0,69	-0,71	-1,39	-0,83
	ae4	0,94	1,34	1,13	-0,32	-0,73	-0,51
	ae5	0,04	0,72	0,62	-0,21	-0,89	-0,79
	ae6	-0,22	0,01	-0,18	-0,26	-0,49	-0,30
	ae7	-1,25	-0,25	-0,94	-0,64	-1,64	-0,95
	ae8	1,91	0,90	1,94	0,41	1,43	0,39
	ae9	2,20	-1,18	2,99	0,38	3,76	-0,40
	ae10	0,38	0,65	0,55	1,35	1,08	1,18
	ae11	1,94	0,67	1,45	-2,07	-0,80	-1,58
	ae12	0,36	-0,02	0,57	0,28	0,66	0,07
	ae13	0,60	1,15	0,79	-2,04	-2,59	-2,23
	ae14	2,10	3,00	3,20	1,54	0,64	0,43
	ae15	2,95	1,44	2,68	-2,28	-0,78	-2,02
	ae16	-0,94	3,58	3,58	6,89	2,37	2,37
		<i>Suma</i>	<i>12,56</i>	<i>14,03</i>	<i>20,97</i>	<i>3,97</i>	<i>2,49</i>
Tamaño	tamp	-2,72	-1,58	-2,17	-4,98	-6,12	-5,53
	tamm	0,01	0,12	0,06	-1,26	-1,36	-1,30
	tamg	-3,69	-1,64	-2,72	8,66	6,61	7,69
	<i>Suma</i>	<i>-6,40</i>	<i>-3,10</i>	<i>-4,83</i>	<i>2,42</i>	<i>-0,88</i>	<i>0,85</i>
Propiedad	ppu	-0,24	-2,39	-0,99	-4,11	-1,96	-3,36
	ppr	-0,24	-2,39	-0,99	21,58	23,73	22,33
	<i>Suma</i>	<i>-0,48</i>	<i>-4,78</i>	<i>-1,97</i>	<i>17,47</i>	<i>21,77</i>	<i>18,96</i>
Mercado	ml	2,10	1,49	1,78	-3,38	-2,77	-3,07
	mn	0,00	-0,10	-0,04	0,68	0,78	0,72
	mi	0,85	0,67	0,75	0,63	0,81	0,73
	<i>Suma</i>	<i>2,94</i>	<i>2,06</i>	<i>2,49</i>	<i>-2,07</i>	<i>-1,18</i>	<i>-1,61</i>
T. cons	T. cons.	0,00	0,00	0,00	46,13	46,13	46,13

Fuente: Elaboración propia a partir de EES 2006

Las repercusiones ligadas a la empresa pequeña y grande mantienen el mismo comportamiento que lo analizado en anteriores categorías de edad. Hay más mujeres que hombres en las empresas grandes, siendo el comportamiento justamente el contrario en las pequeñas. Pero ambas categorías aportan pesos negativos a la brecha salarial que, de manera agregada, llegan al -6% en la estructura salarial del hombre.

Por lo que respecta a la zona de rendimientos, en las empresas pequeñas se remunera mejor a las mujeres que a los hombres de iguales características. Por el contrario, en las empresas grandes, son mejor pagados los trabajadores y estos contribuye a aumentar la brecha salarial en cerca de un 9% (estructura salarial del hombre).

La Tabla 85 muestra que los trabajadores y las trabajadoras presentan unas distribuciones similares tanto en las empresas públicas como en las privadas y, esto conlleva a que no se produzcan repercusiones importantes para aumentar o disminuir la brecha salarial entre ellos por el lado de las características

En la parte de rendimientos nos encontramos con el patrón habitual: las mujeres son mejor pagadas que los hombres en las empresas públicas (peso del -4,11% en la estructura salarial del hombre) y los hombres reciben mejores sueldos en las privadas (peso de casi el 24% en la estructura salarial de las mujeres).

Para finalizar con las características de empresa resta analizar el mercado de la empresa. Solo destacar que en la parte de rendimientos, es relevante el peso asociado a mercado local o regional que se encuentra por encima del -3% y, por tanto, es en las empresas con mercados muy cercanos, donde se remunera mejor a la mujer que a los hombres, siendo el resto de categorías claramente insignificantes en la determinación de la brecha salarial.

El porcentaje asociado al término constante supone un 46,13% de la brecha salarial.

#### 3.4.4. Conclusiones acerca de la categoría de edad “entre 40 y 49 años”

Características que contribuyen a aumentar la discriminación salarial en la mujer trabajadora de entre 40 y 49 años:

- Estudios superiores
- Jornada a tiempo completo
- Contrato indefinido
- Actividad económica ae16
- Empresa grande
- Empresa de propiedad privada

Características que ayudan a reducir la discriminación en la mujer trabajadora de entre 40 y 49 años:

- Estudios hasta secundaria I (obligatoria)
- Antigüedad de más de 11 años
- Ocupaciones oc2, oc5 u oc8
- Jornada a tiempo parcial
- Sin tareas de responsabilidad
- Actividades económicas ae13 o ae15
- Empresa pequeña
- Empresa de propiedad pública
- Empresa con mercado local o regional.

### 3.5. Entre 50 y 59 años

#### 3.5.1. Características personales

La primera característica que se observa en la anterior tabla es que, el nivel de estudios, es una variable que no genera importantes diferencias salariales entre los trabajadores y trabajadoras de entre 50 y 59 años, por lo que respecta al componente ligado a características. La única, aunque pequeña, excepción a esto (peso de aproximadamente el -2%) se sigue presentando en los estudios superiores e indica una cierta ventaja salarial hacia la mujer, y continúa siendo mayoría también en esta categoría de edad.

**Tabla 86: Contribuciones de las características personales a la desigualdad salarial en la categoría de edad de entre 50 y 59 años**

Edad: 50-59 años - Diferencia salarial: 0,2974							
		Características			Rendimientos		
		% (H)	% (M)	% (N)	% (H)	% (M)	% (N)
Nivel de estudios	est1	-0,69	-0,47	-0,63	-3,35	-3,57	-3,41
	est2	-0,14	-0,08	-0,13	-2,93	-2,99	-2,95
	est3	-0,04	-0,01	-0,04	-0,26	-0,29	-0,26
	est4	0,00	0,00	0,00	-0,19	-0,19	-0,19
	est5	-2,30	-1,26	-2,07	5,07	4,03	4,84
	<i>Suma</i>	<i>-3,17</i>	<i>-1,81</i>	<i>-2,86</i>	<i>-1,66</i>	<i>-3,02</i>	<i>-1,97</i>

Fuente: Elaboración propia a partir de EES 2006

En el lado de los rendimientos se puede ver que todos los niveles educativos, a excepción del superior, presentan pesos negativos aunque, de cierta importancia, solo hasta el nivel de secundaria I (obligatoria). Ello señala una ventaja salarial hacia las mujeres con esos niveles educativos. En los estudios superiores ocurre lo mismo que en el anterior grupo de edad, en donde claramente los hombres son mejor remunerados que las mujeres, incrementando dicha categoría la brecha salarial entre ellos hasta algo más de un 5%.

### 3.5.2. Características laborales

La tabla muestra que no hay aportaciones importantes a la diferencia salarial entre los hombres y mujeres de entre 50 y 59 años en lo que se refiere a al componente de características, salvo en la última de las categorías (más de 21 años de antigüedad) donde se observan pesos importantes y positivos cercanos al 9% (estructura salarial de la mujer) debido básicamente a que el peso de trabajadores en esta categoría es muy superior al de trabajadoras. Este resultado (que se volverá a reproducir en la siguiente categoría de edad) está en consonancia con uno de los postulados que defiende la teoría del capital humano en el sentido de que, los hombres, pensando en que sus carreras laborales serán más longevas, invierten más en ellas, mientras que las mujeres, anticipando su salida temprana (o al menos su interrupción) del mercado laboral (fundamentalmente debido al cuidado de hijos) no realizan esa inversión y, a largo plazo, perjudica sus niveles salariales en cuanto a características dotacionales se refiere.

En la parte de rendimientos el comportamiento es análogo pero ahora, para esa categoría de más de 21 años de antigüedad, los pesos son de signo negativo, indicando con ello que las mujeres que poseen dicha antigüedad son mejor remuneradas que los hombres, disminuyendo con ello la brecha salarial existente en esta categoría de edad.

Las ocupaciones que indican una ventaja salarial hacia los trabajadores por el lado de las características son, con pesos importantes, oc1 y oc5, y con pesos que ya se encuentran por encima del 16%, estaría oc8 referida a trabajadores no cualificados. Este último aspecto, nuevo hasta ahora, estaría indicando como las trabajadoras de cierta edad no cualificadas probablemente han invertido mucho menos en sus carreras profesionales que sus compañeros masculinos, y de ahí la relevancia de este porcentaje. Por el contrario las ocupaciones con mujeres mejor remuneradas que los hombres serían oc2, oc6 y oc7, ocupaciones estas ya recurrentes en el análisis de otros grupos de edad.

**Tabla 87: Contribuciones de las características laborales a la desigualdad salarial en la categoría de edad de entre 50 y 59 años**

Edad: 50-59 años - Diferencia salarial: 0,2974							
		Características			Rendimientos		
		% (H)	% (M)	% (N)	% (H)	% (M)	% (N)
Antigüedad	an1	1,07	0,86	1,03	-0,83	-0,63	-0,80
	an2	0,70	0,83	0,74	0,57	0,44	0,53
	an3	0,67	1,05	0,84	1,23	0,86	1,07
	an4	0,11	0,26	0,17	0,81	0,66	0,74
	an5	-0,17	-0,16	-0,17	0,24	0,24	0,25
	an6	6,67	8,63	7,47	-5,13	-7,08	-5,93
	<i>Suma</i>	<i>9,05</i>	<i>11,46</i>	<i>10,08</i>	<i>-3,11</i>	<i>-5,52</i>	<i>-4,14</i>
Ocupación	oc1	6,16	6,04	6,48	0,03	0,14	-0,30
	oc2	-5,75	-8,62	-6,51	-5,90	-3,03	-5,14
	oc3	0,61	0,70	0,59	-0,46	-0,55	-0,44
	oc4	1,18	1,09	1,45	-0,25	-0,17	-0,53
	oc5	7,29	7,89	9,44	0,79	0,19	-1,35
	oc6	-7,41	-13,05	-6,57	1,62	7,26	0,79
	oc7	-6,66	-10,56	-6,30	2,04	5,93	1,68
	oc8	16,06	13,80	16,35	-3,30	-1,04	-3,59
<i>Suma</i>	<i>11,47</i>	<i>-2,70</i>	<i>14,91</i>	<i>-5,44</i>	<i>8,74</i>	<i>-8,88</i>	
Tipo de jornada	tjc	1,99	1,36	3,77	1,97	2,60	0,20
	tjp	1,99	1,36	3,77	-0,73	-0,10	-2,51
	<i>Suma</i>	<i>3,98</i>	<i>2,72</i>	<i>7,53</i>	<i>1,24</i>	<i>2,50</i>	<i>-2,31</i>
Tipo de contrato	di	0,48	0,13	0,30	7,65	8,00	7,82
	dd	0,48	0,13	0,30	-1,43	-1,08	-1,26
	<i>Suma</i>	<i>0,95</i>	<i>0,25</i>	<i>0,60</i>	<i>6,21</i>	<i>6,91</i>	<i>6,57</i>
Responsabilidad	rs	4,00	2,84	4,27	0,88	2,04	0,60
	rn	4,00	2,84	4,27	-6,60	-5,44	-6,87
	<i>Suma</i>	<i>7,99</i>	<i>5,67</i>	<i>8,54</i>	<i>-5,72</i>	<i>-3,40</i>	<i>-6,27</i>
Convenio	cons	0,40	0,34	0,43	-0,79	-0,73	-0,83
	coni	0,77	0,63	0,91	-0,80	-0,66	-0,93
	cone	2,65	2,20	2,95	0,67	1,13	0,37
	<i>Suma</i>	<i>3,82</i>	<i>3,16</i>	<i>4,29</i>	<i>-0,92</i>	<i>-0,26</i>	<i>-1,39</i>

Fuente: Elaboración propia a partir de EES 2006

Por otro lado, se está remunerando mejor a las mujeres que a los hombres de iguales características ubicadas, especialmente, en las ocupaciones oc2 y oc8, perdiendo peso algunas ocupaciones relevantes para otros grupos de



edad. Los hombres, por el contrario, son remunerados mejor que las mujeres en la ocupación oc7.

Las dos categorías asociadas a la variable tipo de jornada muestran pesos, en general, poco importantes por el lado de las características. En la parte de rendimientos la jornada a tiempo completo, aún siendo positivos los pesos, éstos se han visto sustancialmente reducidos por debajo del 3%. Y, por lo que respecta a la jornada a tiempo parcial, los pesos han dejado de ser importantes.

Respecto al tipo de contrato, el único aspecto remarcable que refleja la Tabla 87 es que, el contrato indefinido contribuye de manera importante a aumentar la desigualdad en los salarios, por el lado de los rendimientos, en esta categoría de edad

Al igual que ya se detectó en las dos categorías de edad anteriores, las dos categorías ligadas a la variable responsabilidad contribuyen a aumentar la brecha salarial por el componente de características. En ambos casos los pesos hallados llegan a estar por encima del 4%.

Por su parte, en la zona de pagos, las trabajadoras que no realizan tareas de responsabilidad presentan mejores sueldos que sus compañeros, reduciendo con ello la brecha salarial en más de un 6%.

Solamente el convenio de empresa presenta pesos relevantes a favor de los hombres, en lo que respecta a las características. En la parte de rendimientos, en estas edades no se observan pesos significativos que afecten a la disparidad salarial por sexo, aspecto éste que ya surgió en el grupo de edad inmediatamente anterior.

### 3.5.3. Características de empresa

Las actividades económicas que muestran efectos más relevantes, aunque cambiantes en magnitud dependiendo de la estructura salarial considerada, serían ae14 y ae15 y en el componente de características, cuestión esta que ya se destacó en el anterior grupo de edad. Estos sectores, donde el peso del componente femenino es mayoritario, llegan a alcanzar repercusiones cercanas al 3,5% indicando una ventaja salarial hacia los hombres. La actividad ae16 llega a superar un peso del 5%, pero en la estructura salarial de las mujeres, ya que en la de los hombres, el peso llega a ser negativo aunque muy débil (-0,5%). No se detectan actividades económicas con pesos relevantes negativos en la zona de características.

En la parte de rendimientos la actividad con pesos positivos más relevante sigue siendo ae16, con cifras cercanas al 8% en la estructura salarial de los hombres. Por su parte, la actividad más clara donde la mujer es mejor remunerada que los hombres es ae15, con contribuciones que superan el -4% (estructura salarial del hombre).

Los porcentajes más significativos respecto al tamaño de la empresa siguen apareciendo en la zona de rendimientos y con un comportamiento muy similar al hallado en el anterior grupo de edad. Esto es, que las mujeres son mejor remuneradas que los hombres en las empresas pequeñas contribuyendo a reducir la brecha salarial en casi un 5%, y que los hombres perciben mejores salarios que las mujeres de iguales características en las empresas grandes, incrementando con ello la diferencia salarial por encima del 7%.

Los pesos calculados para la variable propiedad, tanto pública como privada, en la parte de características no muestran una clara ventaja salarial ni a favor de los hombres ni de las mujeres de entre 50 y 59 años. Una vez más, los pesos más relevantes se dan en la zona de rendimientos, especialmente en las empresas de propiedad privada, con pesos positivos por encima del 20%. En

las empresas públicas la ventaja salarial es hacia las mujeres pero con porcentajes mucho más moderados, del orden de aproximadamente el -4%.

**Tabla 88: Contribuciones de las características de empresa a la desigualdad salarial en la categoría de edad de entre 50 y 59 años**

Edad: 50-59 años - Diferencia salarial: 0,2974							
		Características			Rendimientos		
		% (H)	% (M)	% (N)	% (H)	% (M)	% (N)
Actividad	ae1	0,74	0,43	0,82	0,07	0,38	-0,01
	ae2	0,93	1,55	1,64	2,20	1,57	1,49
	ae3	-0,40	0,41	-0,28	-0,58	-1,40	-0,70
	ae4	0,86	1,83	1,17	-0,55	-1,53	-0,86
	ae5	-0,15	-0,78	0,27	0,14	0,77	-0,28
	ae6	-0,13	0,00	-0,10	-0,10	-0,23	-0,13
	ae7	-1,25	0,97	-0,81	-0,88	-3,10	-1,32
	ae8	1,78	0,96	1,91	0,22	1,04	0,09
	ae9	1,47	-1,71	1,82	0,39	3,57	0,04
	ae10	0,10	0,12	0,13	0,13	0,11	0,11
	ae11	1,36	0,27	0,92	-1,66	-0,57	-1,22
	ae12	-0,21	-0,78	-0,07	0,36	0,94	0,22
	ae13	1,24	1,88	1,48	-1,00	-1,64	-1,24
	ae14	1,45	3,49	3,74	2,74	0,70	0,45
	ae15	3,55	0,65	2,42	-4,10	-1,20	-2,96
	ae16	-0,50	5,05	4,40	7,78	2,23	2,87
		<i>Suma</i>	<i>10,84</i>	<i>14,34</i>	<i>19,45</i>	<i>5,16</i>	<i>1,65</i>
Tamaño	tamp	-1,56	-0,88	-1,30	-4,09	-4,77	-4,35
	tamm	0,04	0,10	0,06	-0,85	-0,91	-0,88
	tamg	-2,25	-0,96	-1,75	7,22	5,93	6,71
	<i>Suma</i>	<i>-3,77</i>	<i>-1,74</i>	<i>-2,98</i>	<i>2,28</i>	<i>0,25</i>	<i>1,49</i>
Propiedad	ppu	0,20	-2,00	-0,42	-3,83	-1,63	-3,20
	ppr	0,20	-2,00	-0,42	18,70	20,90	19,32
	<i>Suma</i>	<i>0,40</i>	<i>-4,00</i>	<i>-0,85</i>	<i>14,87</i>	<i>19,28</i>	<i>16,12</i>
Mercado	ml	1,79	1,37	1,59	-1,48	-1,07	-1,28
	mn	0,24	0,29	0,21	-0,24	-0,29	-0,21
	mi	0,69	0,41	0,62	0,45	0,73	0,53
	<i>Suma</i>	<i>2,72</i>	<i>2,07</i>	<i>2,41</i>	<i>-1,28</i>	<i>-0,62</i>	<i>-0,96</i>
T. cons	T. cons.	0,00	0,00	0,00	44,06	44,06	44,06

Fuente: Elaboración propia a partir de EES 2006

Todas las categorías de la variable mercado en el componente de características presentan unos pesos por debajo del 2%, por tanto poco relevantes. En la zona asociada a discriminación, el comportamiento es similar en cuanto a que los pesos son muy poco importantes en todas las categorías consideradas. Por tanto, la variable mercado para esta categoría de edad, no muestra contribuciones a la brecha salarial de importancia.

En este grupo de edad, la repercusión derivada de las diferencias en el término constante asciende hasta el 44,06%.

#### 3.5.4. Conclusiones acerca de la categoría de edad “entre 50 y 59 años”

Características que contribuyen a aumentar la discriminación salarial en la mujer trabajadora de entre 50 y 59 años:

- Estudios superiores
- Ocupación oc7
- Contrato indefinido
- Actividad económica ae16
- Empresa grande
- Empresa de propiedad privada

Características que ayudan a reducir la discriminación en la mujer trabajadora de entre 50 y 59 años:

- Estudios hasta secundaria I (obligatoria)
- Más de 21 años de antigüedad

- Ocupaciones oc2 u oc8
- Sin tareas de responsabilidad
- Actividad económica ae15
- Empresa pequeña
- Empresa de propiedad pública

### 3.6. 60 años o más

#### 3.6.1. Características personales

**Tabla 89: Contribuciones de las características personales a la desigualdad salarial en la categoría de edad de 60 años o más**

Edad: 60 años o más - Diferencia salarial: 0,3040							
		Características			Rendimientos		
		% (H)	% (M)	% (N)	% (H)	% (M)	% (N)
Nivel de estudios	est1	-0,68	-0,72	-0,68	0,59	0,62	0,59
	est2	-0,31	-0,21	-0,27	-2,14	-2,24	-2,18
	est3	0,00	-0,02	0,00	-0,69	-0,66	-0,68
	est4	0,00	0,16	0,09	0,96	0,79	0,87
	est5	-0,79	-0,69	-0,80	1,34	1,24	1,36
	<i>Suma</i>	<i>-1,78</i>	<i>-1,47</i>	<i>-1,67</i>	<i>0,06</i>	<i>-0,25</i>	<i>-0,05</i>

Fuente: Elaboración propia a partir de EES 2006

Los hombres y las mujeres de mayor edad presentan unas distribuciones en cuanto a sus diferentes niveles educativos muy homogéneas, lo que conlleva la no existencia de importancias diferencias salariales en cuanto a ese componente en ninguna de sus categorías. Sin embargo, en la zona de rendimientos. se confirma los dos comportamientos ya aparecidos en anteriores niveles de edad aunque con sus particularidades: (1) las trabajadoras de 60 años o más con estudios de secundaria I (obligatoria) presentan mejores retribuciones que los trabajadores de su misma edad y características. Y (2), es

cierto que los hombres con estudios superiores siguen recibiendo mejores salarios que sus compañeras, pero el porcentaje de diferencia salarial se ha reducido considerablemente, siendo ahora muy débil y quedando por debajo del 1,5%, sin duda el nivel más bajo, pero aún positivo, de todos los niveles educativos en donde aparece este patrón.

### 3.6.2. Características laborales

Se observa en la Tabla 89 que la categoría de más de 21 años de antigüedad contribuye a aumentar la desigualdad salarial en más de un 9% (estructura salarial de la mujer). De manera mucho más moderada, también podemos afirmar a partir de la información suministrada por dicha tabla, que las mujeres con antigüedad de entre 11 y 21 años presentan una ventaja salarial en cuanto al componente de características, fundamentalmente debido al mayor número de mujeres respecto a hombres ubicados en dicha categoría. Este factor contribuye a reducir la brecha salarial en cerca de un 3%.

En la parte de rendimientos podemos ver que las mujeres con más de 21 años de antigüedad también son valoradas salarialmente mejor que sus compañeros. Si los trabajadores más veteranos fueran remunerados igual que sus coetáneas la brecha salarial se incrementaría en más de un 4%. También observamos, aunque con porcentajes más débiles, que las trabajadoras de más de 60 años de edad, con menos de un año de antigüedad, también estarían mejor retribuidas que los hombres de similares características, aunque en esta categoría el número de trabajadoras es muy pequeño en relación con el total de la categoría de edad. Por el contrario, los hombres con entre 6 y 21 años de antigüedad (dos categorías) reciben mejores sueldos que las mujeres con ese mismo nivel de antigüedad, aunque es cierto que con pesos no muy relevantes que oscilan entre el 2% y el 3%.

**Tabla 90: Contribuciones de las características laborales a la desigualdad salarial en la categoría de edad de 60 años o más**

Edad: 60 años o más - Diferencia salarial: 0,3040							
		Características			Rendimientos		
		% (H)	% (M)	% (N)	% (H)	% (M)	% (N)
Antigüedad	an1	0,61	0,34	0,57	-2,04	-1,77	-2,00
	an2	0,56	0,67	0,63	0,44	0,34	0,38
	an3	0,05	0,06	0,05	0,33	0,32	0,33
	an4	-0,22	0,24	-0,09	2,09	1,63	1,96
	an5	-2,80	-1,87	-2,46	2,87	1,95	2,54
	an6	7,98	9,20	8,75	-2,92	-4,14	-3,69
	<i>Suma</i>	<i>6,19</i>	<i>8,63</i>	<i>7,44</i>	<i>0,77</i>	<i>-1,67</i>	<i>-0,48</i>
Ocupación	oc1	7,60	7,02	7,81	0,16	0,74	-0,05
	oc2	-5,04	-5,45	-5,11	-1,06	-0,64	-0,98
	oc3	0,57	0,89	0,67	-1,28	-1,60	-1,38
	oc4	0,93	0,29	0,81	-2,67	-2,04	-2,55
	oc5	8,01	8,79	10,24	1,04	0,26	-1,19
	oc6	-7,54	-14,64	-6,70	1,75	8,85	0,92
	oc7	-12,47	-14,01	-11,07	0,34	1,88	-1,07
	oc8	24,82	20,17	26,99	-6,06	-1,41	-8,23
<i>Suma</i>	<i>16,89</i>	<i>3,06</i>	<i>23,65</i>	<i>-7,78</i>	<i>6,05</i>	<i>-14,54</i>	
Tipo de jornada	tjc	-2,07	-1,08	-0,93	-4,51	-5,49	-5,65
	tjp	-2,07	-1,08	-0,93	3,08	2,09	1,94
	<i>Suma</i>	<i>-4,13</i>	<i>-2,16</i>	<i>-1,85</i>	<i>-1,43</i>	<i>-3,40</i>	<i>-3,71</i>
Tipo de contrato	di	0,25	1,35	0,96	11,02	9,93	10,31
	dd	0,25	1,35	0,96	-3,29	-4,38	-3,99
	<i>Suma</i>	<i>0,51</i>	<i>2,69</i>	<i>1,92</i>	<i>7,74</i>	<i>5,55</i>	<i>6,32</i>
Responsabilidad	rs	4,48	3,58	4,79	0,66	1,56	0,34
	rn	4,48	3,58	4,79	-5,03	-4,13	-5,34
	<i>Suma</i>	<i>8,96</i>	<i>7,16</i>	<i>9,59</i>	<i>-4,37</i>	<i>-2,57</i>	<i>-5,00</i>
Convenio	cons	0,32	0,24	0,34	-0,94	-0,87	-0,97
	coni	1,04	0,30	1,13	-3,77	-3,03	-3,86
	cone	2,90	1,59	3,12	1,57	2,89	1,35
	<i>Suma</i>	<i>4,26</i>	<i>2,12</i>	<i>4,59</i>	<i>-3,15</i>	<i>-1,01</i>	<i>-3,48</i>

Fuente: Elaboración propia a partir de EES 2006

Hay claramente, una vez más, tres ocupaciones en donde los hombres ganan mejores sueldos en cuanto al componente de características se refiere: son las ocupaciones oc8, oc5 y, otra vez, oc1. Las dos primeras con una clara presencia mayoritaria de mujeres, mientras que en la última, como ha venido

ocurriendo en los anteriores grupos de edad analizados, son los hombres los mayormente representados. Y también se repite el patrón de tres ocupaciones donde ocurre justamente lo contrario, es decir, donde las contribuciones a la brecha salarial es negativa: son oc7, oc6 y oc2, las dos primeras claramente “masculinas”, y en la última el mayor peso corresponde a las trabajadoras.

En la zona de rendimientos solo cabe señalar dos ocupaciones con pesos relevantes. En concreto son las categorías ocupacionales oc8, con pesos por encima del 8% (en valor absoluto) y, con importancia menor, oc4, con porcentajes cercanos al -3%. En ambos casos, las trabajadoras son mejor pagadas que los trabajadores, contribuyendo con ello a una reducción de la diferencia salarial existente. No obstante, es necesario señalar que el número de trabajadoras, con esta edad, que se encuentran trabajando en esas dos categorías es muy reducido.

Respecto al componente de rendimientos ligado a la variable tipo de jornada (único componente que presenta pesos reseñables), se produce un resultado totalmente nuevo no reflejado en ninguno de los anteriores grupos de edad analizados. Las mujeres de más de 60 años con jornada a tiempo completo perciben mejores salarios que los hombres, y esto contribuye a reducir la diferencia entre sus sueldos en cerca de un 6%. Además, siguiendo con este aspecto novedoso, los hombres con jornada parcial son ahora los más valorados salarialmente, aumentando con ello la brecha en más de un 3%.

La variable tipo de contrato se muestra con un comportamiento muy homogéneo respecto a los anteriores grupos de edad. En la parte de características no hay pesos relevantes que señalar, y en la zona de pagos, los hombres con contratos indefinidos siguen siendo más valorados que las mujeres, mientras que por el contrario, las mujeres con contratos temporales perciben más salario que los hombres.

El realizar tareas de responsabilidad contribuye de manera relevante a aumentar la diferencia salarial en cerca de un 5% en la zona de características.



El mismo comportamiento se observa también en la brecha salarial entre hombres y mujeres que no realizan esas tareas de responsabilidad.

Por lo que respecta a los rendimientos sobre las tareas de responsabilidad se observa un patrón ya mencionado en otros grupos de edad, que las mujeres de 60 o más años que no tienen tareas de responsabilidad perciben mejores sueldos que los hombres, lo que contribuye a reducir la diferencia salarial en torno a un 5%.

En cuanto a lo más destacable de variable convenio, la Tabla 90 muestra que, en la zona de rendimientos, las trabajadoras son mejor pagadas en empresas con convenio interprovincial, etc., siendo este un factor que presenta unas repercusiones sobre la brecha salarial cercanas al -4%.

### 3.6.3. Características de empresa

La Tabla 91 indica que las actividades económicas en donde los efectos diferenciadores sobre la brecha salarial son más importantes, en el componente de características, siguen siendo ae14 y ae15, con pesos positivos y relevantes. Por su parte, la actividad ae16 también muestra un patrón similar aunque en alguna de sus estructuras salariales se reflejan pesos negativos, presentando con ello un comportamiento más volátil. De todas ellas, el peso más relevante se alcanza en la actividad ae14, dentro de la estructura salarial de Neumark, con un valor levemente por encima del 7%.

En el componente de pagos los pesos son, en general, poco importantes, pero se podría destacar el sector ae2, donde los hombres son mejor pagados que las mujeres, y con el comportamiento inverso estaría la actividad ae15.

**Tabla 91: Contribuciones de las características de empresa a la desigualdad salarial en la categoría de edad de 60 años o más**

Edad: 60 años o más - Diferencia salarial: 0,3040							
		Características			Rendimientos		
		% (H)	% (M)	% (N)	% (H)	% (M)	% (N)
Actividad	ae1	0,40	0,39	0,46	0,00	0,02	-0,05
	ae2	-0,11	-0,27	-0,18	2,00	2,16	2,07
	ae3	-0,11	-0,86	-0,10	0,41	1,16	0,40
	ae4	0,88	4,97	1,55	-1,05	-5,15	-1,73
	ae5	0,66	0,57	1,40	0,01	0,11	-0,72
	ae6	-0,48	0,65	-0,32	-0,74	-1,87	-0,89
	ae7	-1,48	-0,40	-1,18	-0,33	-1,41	-0,63
	ae8	0,67	-1,59	0,71	0,46	2,72	0,42
	ae9	0,77	-0,04	1,12	0,11	0,92	-0,23
	ae10	-0,09	0,06	-0,05	-1,48	-1,63	-1,52
	ae11	0,67	0,39	0,82	-0,43	-0,15	-0,58
	ae12	0,55	-1,00	0,54	0,89	2,44	0,90
	ae13	0,74	0,55	0,70	0,70	0,89	0,73
	ae14	4,22	4,50	7,01	0,34	0,07	-2,44
	ae15	5,13	0,56	4,02	-6,55	-1,97	-5,43
	ae16	-0,38	2,42	3,54	3,94	1,14	0,02
		<i>Suma</i>	<i>12,06</i>	<i>10,89</i>	<i>20,02</i>	<i>-1,71</i>	<i>-0,54</i>
Tamaño	tamp	-2,49	-1,27	-2,09	-4,57	-5,79	-4,96
	tamm	0,04	0,01	0,03	1,39	1,42	1,40
	tamg	-1,98	-1,10	-1,65	3,80	2,93	3,47
	<i>Suma</i>	<i>-4,43</i>	<i>-2,35</i>	<i>-3,71</i>	<i>0,63</i>	<i>-1,45</i>	<i>-0,09</i>
Propiedad	ppu	-0,57	-1,98	-0,85	-2,41	-1,00	-2,13
	ppr	-0,57	-1,98	-0,85	10,84	12,25	11,12
	<i>Suma</i>	<i>-1,14</i>	<i>-3,97</i>	<i>-1,70</i>	<i>8,43</i>	<i>11,25</i>	<i>8,98</i>
Mercado	ml	1,51	1,38	1,39	-0,47	-0,34	-0,35
	mn	0,28	-0,19	0,14	3,35	3,81	3,48
	mi	0,43	1,34	0,64	-0,79	-1,70	-1,00
	<i>Suma</i>	<i>2,22</i>	<i>2,53</i>	<i>2,17</i>	<i>2,09</i>	<i>1,77</i>	<i>2,14</i>
T. cons	T. cons.	0,00	0,00	0,00	59,12	59,12	59,12

Fuente: Elaboración propia a partir de EES 2006

El tamaño pequeño de las empresas sigue siendo una categoría que contribuye a la disminución de la brecha salarial en la parte de características, y sigue siendo una categoría con una importante presencia de hombres respecto de mujeres.

Y, al igual que ya vimos para anteriores grupos de edad, es en las empresas pequeñas donde las mujeres son mejor remuneradas que los hombres (pesos por encima del -5%), y es en las empresas grandes donde son los hombres los que reciben un mayor salario (pesos que superan el 3%).

La propiedad de la empresa tampoco presenta en este grupo de edad relevantes pesos en la zona de características. Por el contrario, en la parte de rendimientos observamos el patrón ya común en esta variable, es decir, que en las empresas públicas son las mujeres las que se encuentran mejor remuneradas, mientras que en las de titularidad privada son los hombres los que reciben mejores salarios, contribuyendo esta última categoría de manera muy importante al aumento de la brecha salarial. En concreto, para este grupo de edad, la repercusión sobre dicha brecha se sitúa por encima del 12%.

Las categorías definidas en la variable mercado no influyen de manera destacada a la diferencia salarial, por lo que respecta a las características dotacionales. Pero, en la parte de rendimientos, aparece un comportamiento distinto a lo observado con anterioridad: las empresas con mercado nacional contribuyen a aumentar la brecha salarial por género cerca de un 4% para este grupo de edad.

El término constante lleva asociado, en esta categoría de edad, un peso del 59,12%

#### 3.6.4. Conclusiones acerca de la categoría de edad “60 años o más”

Características que contribuyen a aumentar la discriminación salarial en la mujer trabajadora de 60 años o más:

- Entre 11 y 21 años de antigüedad
- Jornada a tiempo parcial

- Contrato indefinido
- Actividad económica ae2
- Empresa grande
- Empresa de propiedad privada
- Empresa con mercado nacional

Características que ayudan a reducir la discriminación en la mujer trabajadora de 60 años o más:

- Estudios de secundaria I (obligatoria)
- Menos de un año de antigüedad o más de 21
- Ocupaciones oc8 u oc4
- Jornada a tiempo completo
- Contrato temporal
- Sin tareas de responsabilidad
- Convenio interprovincial, etc.
- Actividad económica ae15
- Empresa pequeña
- Empresa de propiedad pública

### **3.7. Conclusiones acerca de las contribuciones a la discriminación salarial en las diferentes categorías de la variable *Edad*.**

Respecto al nivel de estudios, una vez analizados todos los grupos de edad, se han detectado tres cuestiones significativas que han generado efectos importantes sobre la diferencia salarial. El primero de ellos es que, hasta 39 años de edad, los estudios superiores han significado un factor que contribuye a disminuir la brecha salarial pero, a partir de los 40 años, el efecto ha sido positivo indicando, por tanto, que el tener estudios superiores para mayores de 40 años hace remunerar al hombre mejor que a la mujer.

El segundo efecto viene dado porque los hombres más jóvenes (menores de 19 años), que tienen estudios hasta el nivel de secundaria I (obligatoria) son mejor pagados que las mujeres pero que, a partir de los 20 años, y alcanzando su máximo entre los 40 y 49 años, el comportamiento es justamente el contrario.

El tercer y último aspecto a destacar es que la categoría de F.P. genera importantes diferencias salariales a favor de los hombres más jóvenes pero que estos efectos se van diluyendo a medida que subimos de grupo de edad, llegando a ser un efecto insignificante a partir de los 50 años.

Por lo que respecta a la antigüedad la evolución que experimenta viene dada porque, en niveles de edad muy jóvenes (hasta 29 años), es mejor valorada la mujer que el hombre, en términos salariales, si éstas presentan menos de 3 años de antigüedad en la empresa. Pero a partir de los 40 años, para que la mujer siga estando mejor remunerada que los hombres, debe tener más de 21 años de antigüedad.

Las ocupaciones oc2 y oc4 son en las que las mujeres son mejor pagadas que los hombres con independencia de la edad que se considere. A partir de los 30 años, y con más importancia después de los 40, las trabajadoras no cualificadas (oc8) perciben mejores salarios que los trabajadores.

Las ocupaciones oc6 y oc7 son aquellas en las que los hombres son mejor pagados que las mujeres, también con independencia de la edad.

La jornada completa contribuye a aumentar la brecha salarial en todas las edades, menos en el grupo de mayores de 60 años. De igual manera, la jornada a tiempo parcial hace disminuir la brecha salarial en todas las edades consideradas excepto, también, entre los trabajadores más mayores.

El contrato indefinido por debajo de los 29 años contribuye a reducir la diferencia entre los salarios mientras que, para ese mismo nivel de edad, el contrato temporal la incrementa. Pero, a partir de los 30 años, se observa justamente el patrón contrario al mencionado.

Un resultado común a todas las edades es que las trabajadoras que no realizan tareas de responsabilidad en la empresa perciben mejores salarios que sus compañeros, aunque es cierto que la importancia relativa de esta cuestión se va reduciendo paulatinamente a medida que escalamos por grupos de edad.

El que la empresa tenga un convenio interno conlleva que los trabajadores son mejor pagados que las trabajadoras en todas las edades. Por el contrario, y para mayores de 20 años, los convenios de sector e interprovinciales, etc. mejoran los salarios de las mujeres respecto a los hombres, reduciendo con ello la brecha salarial.

En el sector de actividad ae16, y para todas las edades, se han hallado pesos positivos e importantes, por lo que la brecha salarial se incrementa en todas las edades dentro de ese sector.

A partir de los 30 años hay tres sectores en donde la mujer es mejor remunerada que los hombres que son ae11 (también común al grupo entre 20 y 29 años), ae13 (también aparece en los menores de 19 años) y ae15, y es especialmente en este último sector donde los pesos son más relevantes.

Respecto al tamaño podemos concluir que, en todos los grupos de edad, la empresa pequeña remunera mejor a las mujeres que a los hombres mientras

que, por el contrario, en la empresa grande el mejor remunerado es el hombre frente a la mujer, salvo en el grupo de menos edad.

El patrón encontrado en la variable propiedad es muy claro respecto a la edad de los trabajadores: las empresas de propiedad pública pagan mejor a las mujeres que a los hombres y en las de propiedad privada ocurre justo al revés siendo este factor el que, sin duda, representa un mayor peso en la diferencia salarial alcanzando, por ejemplo, porcentajes de hasta el 80% para los trabajadores de entre 20 y 29 años. Y estos comportamientos son válidos para todos los niveles de edad considerados.

En cuanto a la variable mercado la categoría de local o regional contribuye a disminuir la brecha salarial en todas las edades, siendo el comportamiento para las otras dos categorías más dispar. Los trabajadores menores de 19 años y los que disfrutaban de más de 60 años están mejor remunerados en empresas con mercados nacionales, especialmente los primeros. Por el contrario, las mujeres de esos mismos grupos de edad están mejor pagadas en empresas con mercados internacionales, también con mayores pesos en los primeros.

#### **4. DIFERENCIA Y DISCRIMINACIÓN SALARIAL POR NIVELES EDUCATIVOS**

Para finalizar con las características personales del trabajador/a pasamos a analizar a continuación la variable relacionada con su nivel académico que hemos venido denominando *nivel de estudios*. Para esta variable se han definido cinco categorías diferentes que identifican el nivel académico alcanzado por todos los trabajadores y trabajadoras de la muestra. La estructura de este apartado es similar a la realizada en el apartado 2, iniciando el análisis de la diferencia salarial en cada una de ellas para determinar en primer lugar qué niveles educativos presentan unas más acusadas diferencias salariales y qué niveles presentan unas menores diferencias. Una vez hallada esa diferencia en los salarios entre hombres y mujeres se determinará qué parte de la misma es atribuible a la pura discriminación. Para ellos se ofrecerán dos medidas de discriminación y además estarán asociadas a cada una de las estructuras salariales no discriminatorias consideradas

En un segundo bloque, se determinará la contribución del resto de características en estudio a la brecha salarial logarítmica encontrada en cada uno de los niveles educativos, distinguiendo entre la aportación al componente de características y al componente que mide la discriminación, denominado de rendimientos.

##### **4.1. Sin estudios y primaria**

En la Tabla 92 se ve refleja que la diferencia salarial total para este primer nivel educativo es de 0,2609 puntos logarítmicos, un valor que, como se verá más adelante cuando se presenten el resto de niveles, lo podíamos calificar de intermedio.



**Tabla 92: Diferencia salarial total (logarítmica) en el nivel educativo de sin estudios o primaria**

Nivel de estudios: Sin estudios y primaria						
	Diferencia salarial total (en logaritmo): 0,2609					
	Características		Rendimientos			
Estr. no discriminatoria	Abs.	%	Abs.	%	Sobrepago	Infrapago
<i>Hombre</i>	0,0866	33,21	0,1743	66,79	0,0000	0,1743
<i>Mujer</i>	0,0691	26,47	0,1918	73,53	0,1918	0,0000
<i>Neumark</i>	0,1426	54,67	0,1183	45,33	0,0383	0,0799

Fuente: Elaboración propia a partir de EES 2006

Observamos en dicha tabla que, de esa brecha total en los salarios, una parte se debe a las diferencias en las características dotacionales de hombres y mujeres. Y, esa parte, varía según la estructura salarial que se considere. En concreto, la primera columna de la tabla refleja que las estructuras salariales de hombre y mujer proporcionan unos resultados más homogéneos entre ellas, frente a la estructura de Neumark que es más del doble de la obtenida en la estructura salarial de la mujer. Ahora bien, las tres poseen algo en común y es que son todas positivas lo que nos estaría indicando que, con independencia de la estructura salarial considerada, los hombres sin estudios o con primaria presentan en media mayores características que las mujeres con ese mismo nivel educativo y, con ello, disfrutan de un mejor salario.

Si nos fijamos ahora en la segunda columna de porcentajes del componente de características observamos que oscilan entre el 26,47% de la estructura salarial de las mujeres frente al 54,67% de la estructura salarial de Neumark, indicando con ello una diferencia importante entre las estructuras salariales consideradas. Mientras que en el primer caso diríamos que, si los hombres y mujeres con este nivel educativo estuvieran igualmente representados en todas y cada una de las características consideradas, entonces el salario medio de los hombres se reduciría un 26,47%, disminuyendo con ello

la brecha salarial, en el segundo de los casos este porcentaje subiría hasta el 54,67%.

En la parte de rendimientos de la Tabla 92 (tercera columna) se observa que de los 0,2609 puntos logarítmicos de diferencia salarial existente, atendiendo a cada una de las estructuras salariales consideradas se tiene que, 0,1743 puntos corresponden a infrapago de las mujeres, 0,1918 puntos corresponden a sobrepago de los hombres y, por último, en la estructura Neumark, 0,0383 puntos sería sobrepago de las mujeres y 0,0799 correspondería con infrapago a los hombres.

Para analizar adecuadamente si estas medidas absolutas significan una importante desigualdad salarial respecto a las mujeres analizamos la primera de las medidas de discriminación que se presenta en la cuarta columna de la anterior tabla. Observamos que si la estructura salarial es la del hombre la medida MD1 toma el valor de casi un 67% indicando que dos tercios de la diferencia salarial es debida a discriminación en forma de infrapago hacia las mujeres. Si éstas fueran remuneradas de igual manera que los hombres, debería de incrementarse el salario medio de las mujeres en ese porcentaje, disminuyendo con ello la brecha salarial que existe en este nivel educativo. Este porcentaje sería incluso mayor si se considera la estructura salarial de la mujer, alcanzando en este caso un sobrepago a los hombres de casi el 74%. La medida de la discriminación MD1 para la estructura de Neumark es la que presenta un menor valor quedando levemente por encima del 45%.

Por tanto, siguiendo esta primera medida de discriminación, existe un importante porcentaje de discriminación salarial en la diferencia hallada entre los sueldos de hombres y mujeres con este determinado nivel educativo, llegando a alcanzar hasta tres cuartos de esa diferencia en forma de nepotismo hacia los hombres.

En la Tabla 93 se muestran los datos no ajustados presentes en la anterior, con el principal objetivo de presentar la segunda de las medidas de

discriminación (MD2). En primer lugar podemos observar que los hombres sin estudios o con primaria en la muestra ganan unos salarios casi un 30% más altos que las mujeres del mismo nivel educativo.

**Tabla 93: Diferencia salarial total (no ajustada) en el nivel educativo de sin estudios o primaria**

Nivel de estudios: Sin estudios y primaria				
Diferencia salarial total bruta (no ajustada): 0,2981				
	Características		Rendimientos	
Estr. no discriminatoria	Abs.	Abs.	Sobrepago	Infrapago
<i>Hombre</i>	0,0905	0,1904	0,0000	0,1904
<i>Mujer</i>	0,0715	0,2115	0,2115	0,0000
<i>Neumark</i>	0,1533	0,1255	0,0391	0,0832

Fuente: Elaboración propia a partir de EES 2006

De esos 30 puntos porcentuales, la primera columna de la Tabla 93 muestra que, entre 7 y 9 puntos son debidos a las diferentes características de hombres y mujeres según las estructuras salariales de la mujer y del hombre respectivamente, aunque ese porcentaje se eleva hasta algo más del 15% para la estructura de Neumark, indicando con ello que, aproximadamente, la mitad de la diferencia salarial es debida a diferencias en dichas características entre los sexos.

En consonancia con estos comportamientos aparece reflejada en la segunda columna la segunda medida de discriminación (MD2) indicándonos que, según las dos primeras estructuras salariales, los hombres sin estudios o con primaria son mejor remunerados que las mujeres de iguales características en, aproximadamente, una franja de entre un 19% y un 21%. En el primer caso sería debido a un infrapago de las mujeres y en el segundo a un sobrepago de los hombres (nepotismo). Por tanto, las mujeres ubicadas en esta categoría educativa sufren este nivel de discriminación, nivel que, por cierto, se ve reducido de manera importante hasta el 12,5% cuando la estructura considerada es la de Neumark.

#### 4.2. Secundaria I (Obligatoria)

Se puede apreciar en la Tabla 94 como la diferencia salarial se ha visto reducida respecto al anterior nivel educativo llegando ahora a los 0,2294 puntos logarítmicos. Ahora bien, aunque se ha producido esa reducción en los niveles salariales se puede observar en la parte inferior de la tabla como la distribución de dicha diferencia es muy similar a la existente en la anterior categoría educativa. Por tanto, los porcentajes asociados a características y, lógicamente, también a rendimientos, se mantienen en prácticamente los mismos niveles, llegando a alcanzar este último componente, como máximo, algo más de un 76% en la estructura salarial de las mujeres y, como mínimo, cerca de un 47% en la estructura salarial de Neumark (medidas MD1). Aún teniendo en cuenta esta última cifra, nos estaría informando de que si las mujeres con este nivel educativo y con mismas características productivas que los hombres, fueran retribuidas de igual manera que éstos, la brecha salarial se reduciría en un 47%.

**Tabla 94: Diferencia salarial total (logarítmica) en el nivel educativo de secundaria I (obligatoria)**

Nivel de estudios: Secundaria I (Obligatoria)						
	Diferencia salarial total (en logaritmo): 0,2294					
	Características		Rendimientos			
Estr. no discriminatoria	Abs.	%	Abs.	%	Sobrepago	Infrapago
<i>Hombre</i>	0,0819	35,69	0,1475	64,31	0,0000	0,1475
<i>Mujer</i>	0,0550	23,98	0,1744	76,02	0,1744	0,0000
<i>Neumark</i>	0,1221	53,23	0,1073	46,77	0,0368	0,0705

Fuente: Elaboración propia a partir de EES 2006

En la Tabla 95 de datos no ajustados vemos que los hombres ganan de media casi un 26% más que las mujeres, siempre dentro de este nivel educativo, sin tener en cuenta sus características y como son éstas remuneradas.

**Tabla 95: Diferencia salarial total (no ajustada) en el nivel educativo de secundaria I (obligatoria)**

Nivel de estudios: Secundaria I (Obligatoria)				
Diferencia salarial total bruta (no ajustada): 0,2578				
	Características	Rendimientos		
Estr. no discriminatoria	Abs.	Abs.	Sobrepago	Infrapago
<i>Hombre</i>	0,0853	0,1590	0,0000	0,1590
<i>Mujer</i>	0,0565	0,1905	0,1905	0,0000
<i>Neumark</i>	0,1299	0,1133	0,0375	0,0730

Fuente: Elaboración propia a partir de EES 2006

Los hombres perciben un mayor sueldo que las mujeres porque aquellos están más presentes, en media, en el conjunto de las características consideradas que las trabajadoras. Pero ¿cuánto más ganan debido a este componente? Depende de la estructura salarial considerada (primera columna): un 8,5% si se considera la del hombre, baja hasta un 5,7% si la que tenemos en cuenta es la de la mujer y sube hasta prácticamente un 13% si consideramos la de Neumark.

En la parte de los pagos, lógicamente también se ven reflejadas esas oscilaciones. Las medidas de discriminación MD2 ofrecidas nos indican que los trabajadores son mejor pagados que las trabajadoras: casi un 16%, que vendría explicado como infrapago; poco más del 19%, que se interpretaría como sobrepago, o bien una combinación de ambos compuesta por un 3,75% de sobrepago junto con un 7,3% de infrapago. En los tres casos observamos que la menor diferencia salarial detectada para este nivel educativo respecto al anterior es debida, entre otras cosas, a la existencia de una menor discriminación salarial en contra de la mujer, traducida en unas medidas de discriminación no ajustadas de, aproximadamente, dos puntos porcentuales menos que las halladas para los trabajadores sin estudios o con estudios primarios.

### 4.3. Secundaria II (Bachillerato)

En este nivel educativo de bachillerato encontramos la mayor diferencia salarial por género de los niveles analizados hasta ahora, llegando a los 0,2846 puntos logarítmicos.

Aún habiendo un incremento en la diferencia salarial observamos que unos mayores porcentajes de dicha diferencia son explicados por las diferencias en características. Esos pesos siguen siendo positivos e indicando, por tanto, que en este nivel de estudios los hombres siguen estando más presentes, en términos medios, que las mujeres en el conjunto de características. Pero, como señalo, los porcentajes se han incrementado frente a los dos niveles educativos anteriores señalando, por tanto, existirá una menor discriminación atendiendo a la primera de las medidas.

**Tabla 96: Diferencia salarial total (logarítmica) en el nivel educativo de secundaria II (bachillerato)**

Nivel de estudios: Secundaria II (Bachillerato)						
	Diferencia salarial total (en logaritmo): 0,2846					
	Características		Rendimientos			
Estr. no discriminatoria	Abs.	%	Abs.	%	Sobrepago	Infrapago
<i>Hombre</i>	0,1252	43,98	0,1595	56,02	0,0000	0,1595
<i>Mujer</i>	0,1076	37,80	0,1770	62,20	0,1770	0,0000
<i>Neumark</i>	0,1544	54,24	0,1302	45,76	0,0549	0,0753

Fuente: Elaboración propia a partir de EES 2006

Efectivamente comprobamos en la Tabla 96 que en las estructuras salariales de hombre y mujer los porcentajes debidos a discriminación (medidas MD1 en la cuarta columna) se han visto sensiblemente reducidos en torno a 10 puntos porcentuales, mientras que la medida asociada a la estructura de Neumark se ha quedado prácticamente invariable.

**Tabla 97: Diferencia salarial total (no ajustada) en el nivel educativo de secundaria II (bachillerato)**

Nivel de estudios: Secundaria II (Bachillerato)				
Diferencia salarial total bruta (no ajustada): 0,3292				
	Características		Rendimientos	
Estr. no discriminatoria	Abs.	Abs.	Sobrepago	Infrapago
<i>Hombre</i>	0,1333	0,1729	0,0000	0,1729
<i>Mujer</i>	0,1136	0,1937	0,1937	0,0000
<i>Neumark</i>	0,1669	0,1391	0,0564	0,0783

Fuente: Elaboración propia a partir de EES 2006

Si atendemos ahora a los valores no ajustados ofrecidos en la Tabla 97 el panorama es un tanto diferente al mostrado en la anterior tabla. En efecto, los hombres con estudios de bachillerato están mejor remunerados que las mujeres en casi un 33%. Este incremento es debido, en parte, a que se han producido mejoras en el componente ligado a características, y los primeros llegan a tener un sueldo, debido a ello, superior al de las mujeres en casi un 17% si tenemos en cuenta la estructura de Neumark, reduciéndose hasta algo más del 11% en la estructura salarial de la mujer. En cualquier caso los valores son mayores que los calculados en los anteriores niveles de estudio.

Ahora bien, si analizamos los coeficientes de discriminación MD2 presentes en la segunda columna de la Tabla 97 no reflejan, a diferencia de la medida anteriormente mencionada, una clara reducción en la discriminación existente frente a los niveles educativos anteriores. En efecto, se ha producido una reducción en los niveles de discriminación medidos por ese coeficiente por lo que respecta a los trabajadores que no tienen estudios o tienen estudios primarios. Pero, por el contrario, ese aumento en la diferencia salarial va acompañado de un aumento de la discriminación si tomamos como referencia los trabajadores con estudios hasta secundaria I (obligatoria).

Por tanto, la mayor brecha salarial hallada para este nivel educativo ha venido acompañada tanto de una mejora salarial en los hombres debida a una

mejora en las características frente a sus compañeras, como a un aumento de la discriminación hacia la mujer.

#### 4.4. Formación profesional (F.P.)

En este nivel de estudios vuelve a existir un incremento en la diferencia salarial entre hombres y mujeres y ya adelantamos que esta diferencia es la mayor que encontraremos entre los diferentes niveles educativos.

Sin embargo, la primera de las medidas de discriminación (MD1 en la cuarta columna de la Tabla 98) nos informa de que los pesos debidos a dicha discriminación son los menores calculados hasta ahora, indicando por tanto que esa mayor brecha salarial sería debida a la mejora de las características dotacionales de los hombres frente a las mujeres.

**Tabla 98: Diferencia salarial total (logarítmica) en el nivel educativo de formación profesional**

Nivel de estudios: F.P.						
Diferencia salarial total (en logaritmo): 0,3101						
	Características		Rendimientos			
Estr. no discriminatoria	Abs.	%	Abs.	%	Sobrepago	Infrapago
<i>Hombre</i>	0,1462	47,15	0,1639	52,85	0,0000	0,1639
<i>Mujer</i>	0,1047	33,76	0,2054	66,24	0,2054	0,0000
<i>Neumark</i>	0,1831	59,06	0,1269	40,94	0,0345	0,0925

Fuente: Elaboración propia a partir de EES 2006

La Tabla 99 que muestra los valores no ajustados refleja que los hombres con estudios de F.P. perciben un salario medio de un 36,36% más que el recibido por las mujeres con esos mismos estudios.



**Tabla 99: Diferencia salarial total (no ajustada) en el nivel educativo de formación profesional**

Nivel de estudios: F.P.				
Diferencia salarial total bruta (no ajustada): 0,3636				
	Características		Rendimientos	
Estr. no discriminatoria	Abs.	Abs.	Sobrepago	Infrapago
<i>Hombre</i>	0,1574	0,1781	0,0000	0,1781
<i>Mujer</i>	0,1103	0,2280	0,2280	0,0000
<i>Neumark</i>	0,2010	0,1353	0,0351	0,0969

Fuente: Elaboración propia a partir de EES 2006

Este incremento se explica en gran parte debido a las diferencias en los porcentajes de trabajadores y trabajadoras existentes en las diferentes características consideradas, siendo mayores en el caso de los primeros. Por ejemplo, si consideramos la estructura salarial del hombre (intermedia en este caso) la mayor presencia de los trabajadores en las características del estudio hace que éstos estén mejor remunerados que las trabajadoras en casi un 16%. Si ambos estuvieran igualmente distribuidos la diferencia salarial entre ellos se reduciría en ese porcentaje.

Si analizamos los coeficientes de discriminación MD2 en la segunda columna de la Tabla 99 se observa que no han experimentado cambios importantes respecto al anterior nivel educativo, por tanto la discriminación que sufren las mujeres con estudios de F.P. es similar a la existente en el nivel educativo de bachillerato si se atiende a esta medida de discriminación.

#### 4.5. Estudios superiores

El primer aspecto a resaltar es que se ha producido una importante reducción de la diferencia salarial total hasta quedarse en 0,2538 puntos

logarítmicos, nivel este comparable al existente en el nivel educativo sin estudios y primaria (0,2609).

**Tabla 100: Diferencia salarial total (logarítmica) en el nivel educativo de estudios superiores**

Nivel de estudios: Estudios superiores						
	Diferencia salarial total (en logaritmo): 0,2538					
	Características		Rendimientos			
Estr. no discriminatoria	Abs.	%	Abs.	%	Sobrepago	Infrapago
<i>Hombre</i>	0,1355	53,38	0,1183	46,62	0,0000	0,1183
<i>Mujer</i>	0,0814	32,09	0,1723	67,91	0,1723	0,0000
<i>Neumark</i>	0,1374	54,13	0,1164	45,87	0,0576	0,0588

Fuente: Elaboración propia a partir de EES 2006

Esta disminución en la brecha salarial entre los trabajadores con estudios superiores se presenta en la anterior tabla con un comportamiento un tanto heterogéneo según se considere una estructura salarial u otra. Si se tuviera en cuenta la estructura salarial del hombre la conclusión sería que el porcentaje asociado a las características habría seguido aumentando, como se había venido apreciando en los anteriores niveles educativos y, por tanto, el peso debido a discriminación (medida MD1) habría disminuido llegando a su mínimo de entre todos los niveles educativos con un 46,62%, como se refleja en la cuarta columna de la tabla.

Sin embargo, considerando las estructuras salariales de la mujer o de Neumark los porcentajes de discriminación se situarían a niveles similares a los hallados en las categorías educativas de bachillerato o F.P.

Por tanto, para matizar mejor este resultado analizamos, a continuación, la Tabla 101 con valores no ajustados.

La reducción ya mencionada en la brecha salarial en términos logarítmicos se traduce en que ahora los hombres perciban un salario por

encima del obtenido por las mujeres en casi un 29%, quedándose solo por debajo los trabajadores con estudios hasta secundaria I (obligatoria).

**Tabla 101: Diferencia salarial total (no ajustada) en el nivel educativo de estudios superiores**

Nivel de estudios: Estudios superiores				
	Diferencia salarial total bruta (no ajustada): 0,2889			
	Características		Rendimientos	
Estr. no discriminatoria	Abs.	Abs.	Sobrepago	Infrapago
<i>Hombre</i>	0,1451	0,1256	0,0000	0,1256
<i>Mujer</i>	0,0848	0,1881	0,1881	0,0000
<i>Neumark</i>	0,1473	0,1234	0,0593	0,0605

Fuente: Elaboración propia a partir de EES 2006

La Tabla 101 nos muestra que, esta reducción en la brecha salarial, ha ido acompañada tanto de una disminución en el componente de características como en el componente de rendimientos, siempre tomando como referencia los dos niveles educativos anteriormente analizados, donde se han detectado las mayores diferencias salariales. Como muestra de este comportamiento vamos a considerar la estructura salarial del hombre. En dicha estructura el coeficiente de discriminación MD2 ha pasado de aproximadamente 0,17, tanto en el nivel de bachillerato como en el de F.P., a un 0,1256 para este nivel de estudios superiores. En la estructura salarial de la mujer también se han producido importantes reducciones de este coeficiente, y algo más moderadas en la estructura de Neumark.

Podíamos concluir por tanto que, para este nivel educativo superior, los coeficientes de discriminación MD2 encontrados podrían considerarse similares a los hallados en el nivel de secundaria I (obligatoria), aunque esta cuestión es sensible a la estructura salarial que se considere.

#### **4.6. Conclusiones acerca de la desigualdad salarial en la variable *Nivel de estudios***

Una vez analizada la variable nivel de estudios podemos sacar algunas conclusiones interesantes sobre los patrones observados acerca de las diferencias salariales presentes en las categorías consideradas.

En primer lugar se observa que se alcanza un mínimo de diferencia salarial en la categoría de secundaria I (obligatoria), mientras que el máximo de esa diferencia lo podemos encontrar en la categoría de F.P.

En todas las categorías analizadas los componentes de características son siempre positivos indicando con ello que, para todas ellas, los trabajadores se encuentran, en términos medios, mejor representados en dichas características, contribuyendo por tanto este componente a aumentar la diferencia salarial encontrada en cada uno de los niveles educativos considerados.

Las diferentes estructuras salariales consideradas nos han proporcionado resultados un tanto diferentes por lo que respecta a la distribución de los dos componentes que determinan la brecha salarial. Si atendemos a las tablas con datos logarítmicos y observamos la estructura salarial del hombre se detecta un aumento progresivo por nivel educativo del porcentaje asociado a características y, por tanto, una paulatina reducción del peso correspondiente a la parte de rendimientos (MD1), alcanzando su mínimo en la categoría de estudios superiores.

Sin embargo, si atendemos a la estructura salarial de la mujer este porcentaje llega a su máximo en secundaria I (obligatoria) y a su mínimo en bachillerato. Por último, la estructura salarial de Neumark es la que se mantiene más estable a lo largo de todas las categorías, indicando un porcentaje de discriminación sobre la brecha salarial de, aproximadamente, entre un 40% y un 45%. Por tanto, una conclusión sería que los resultados

obtenidos sobre la medida de discriminación MD1 se muestran bastante sensibles a la estructura salarial considerada.

Si se analizan las tablas de datos no ajustados y tenemos en cuenta los coeficientes de discriminación MD2 calculados en cada caso se puede concluir que la categoría donde se detecta una mayor discriminación es la correspondiente a F.P. (es donde existe un mayor diferencial salarial), seguida muy de cerca por las categorías de los trabajadores sin estudios o con estudios de primaria y de los que poseen bachillerato. Este comportamiento, aún siendo algo sensible a la estructura salarial que se considere, se mantiene bastante robusto en casi todas ellas.

La categoría de estudios superiores es la que presenta la segunda menor diferencia salarial (solo supera a secundaria I (obligatoria)) y es debido a, tanto una reducción en el componente de características como en el componente de rendimientos. De hecho, y con independencia de la estructura salarial que se considere, esta es la categoría con menor coeficiente de discriminación MD2 de todas las analizadas.

## **5. CONTRIBUCIÓN DE LAS CARACTERÍSTICAS SOBRE LA DIFERENCIA SALARIAL EN LAS CATEGORÍAS DE LA VARIABLE NIVEL DE ESTUDIOS**

En este bloque se analizan las diferentes repercusiones que presentan las diferentes variables (características) y sus respectivas categorías sobre las brechas salariales logarítmicas estimadas en el anterior apartado para los diferentes niveles educativos. El objetivo es determinar cuáles son los principales factores que influyen en la determinación de la brecha salarial en general y de la existencia de discriminación en particular.

## 5.1. Sin estudios y primaria

### 5.1.1. Características personales

Como única característica personal que tenemos disponible a la hora de estudiar su contribución a la diferencia salarial hallada en los diferentes niveles de estudio se encuentra la variable edad.

Respecto a los individuos que no tienen estudios o que solamente han realizado la educación primaria, la Tabla 102 muestra que, tanto mujeres como hombres, no presentan diferencias salariales relevantes en cuanto al componente ligado a características en relación a la variable edad y para todas sus categorías definidas.

**Tabla 102: Contribuciones de las características personales a la desigualdad salarial en el nivel educativo de sin estudios o primaria**

Estudios: Sin estudios y primaria - Diferencia salarial: 0,2609							
		Características			Rendimientos		
		% (H)	% (M)	% (N)	% (H)	% (M)	% (N)
Edad	e1	0,02	0,02	0,02	-0,06	-0,06	-0,06
	e2	0,06	0,05	0,08	-0,21	-0,19	-0,23
	e3	0,02	0,03	0,02	-0,50	-0,51	-0,50
	e4	-0,21	-0,20	-0,12	0,05	0,05	-0,03
	e5	0,33	0,23	0,26	0,94	1,04	1,01
	e6	0,37	0,32	0,46	0,09	0,14	0,00
	<i>Suma</i>	<i>0,59</i>	<i>0,44</i>	<i>0,71</i>	<i>0,32</i>	<i>0,47</i>	<i>0,19</i>

Fuente: Elaboración propia a partir de EES 2006

Tampoco se observan pesos importantes en la zona de rendimientos, y con ello, podemos indicar que las mujeres y los hombres de este nivel educativo se encuentran igualmente remunerados en cuanto a la edad se refiere con independencia de la categoría considerada.

Por tanto, la clara conclusión es que la edad, en general, y para todos sus niveles considerados, en particular, no presenta ninguna relevancia a la hora de determinar la diferencia salarial presente en esta categoría educativa.

### 5.1.2. Características laborales

En el componente de características de la variable antigüedad se observa en la Tabla 103 que el único nivel con un peso importante y a favor de los salarios de los trabajadores es an6 que corresponde a la categoría de más de 21 años de antigüedad (en torno al 4,5%). Por tanto, los hombres de este nivel educativo y con esos años de antigüedad, se encuentran mayormente representados que las mujeres, y este hecho contribuye a que perciban mejores salarios.

Por el contrario, en lo que respecta al componente de rendimientos, se observa que las trabajadoras con menos de un año de antigüedad cobran más sueldo que los hombres con esa misma antigüedad, llegando a alcanzar ese porcentaje el -6%, contribuyendo con ello a disminuir la diferencia salarial en este nivel educativo.

En la variable ocupación se observan varias contribuciones a la diferencia salarial aunque la mayoría se producen en la parte de características. Dentro de este componente destacamos oc8 y oc5 como aquellas ocupaciones donde las contribuciones a aumentar la diferencia salarial son muy importantes llegando a alcanzar en la primera el 18% de dicha diferencia y en torno a un 10% en la segunda. Con un peso más débil, pero aún positivo, se encuentra también oc4. En las tres ocupaciones señaladas el porcentaje de mujeres es, en su composición, significativamente mayor que el de hombres, razón básica para explicar el importante peso que acompaña a las ocupaciones señaladas.

Por su parte, en dos de las ocupaciones típicamente masculinas (también lo son en este caso), como son oc6 y oc7, son las mujeres las que disfrutan de una ventaja salarial respecto a los hombres en lo que se refiere al componente de características, aportando con ello una importante reducción de la brecha salarial. Por poner un ejemplo, si las mujeres y los hombres en oc6 disfrutaran de las mismas capacidades productivas la brecha salarial se incrementaría hasta en un 12% (estructura salarial de la mujer).

**Tabla 103: Contribuciones de las características laborales a la desigualdad salarial en el nivel educativo de sin estudios o primaria**

Estudios: Sin estudios y primaria - Diferencia salarial: 0,2609							
		Características			Rendimientos		
		% (H)	% (M)	% (N)	% (H)	% (M)	% (N)
Antigüedad	an1	1,28	0,70	1,17	-6,02	-5,43	-5,91
	an2	0,71	0,59	0,71	-1,15	-1,03	-1,14
	an3	0,58	0,74	0,71	0,81	0,66	0,69
	an4	-0,02	-0,05	-0,03	1,40	1,43	1,42
	an5	0,51	0,32	0,49	1,34	1,52	1,36
	an6	4,40	4,46	4,69	-0,09	-0,15	-0,38
	<i>Suma</i>	<i>7,47</i>	<i>6,76</i>	<i>7,73</i>	<i>-3,70</i>	<i>-2,99</i>	<i>-3,97</i>
Ocupación	oc1	0,63	0,60	0,66	0,01	0,04	-0,02
	oc2	-0,38	-0,35	-0,35	0,05	0,02	0,02
	oc3	-0,05	-0,06	-0,05	-0,17	-0,16	-0,16
	oc4	2,66	2,03	2,85	-1,23	-0,61	-1,43
	oc5	9,11	8,97	10,74	-0,21	-0,06	-1,83
	oc6	-11,33	-12,02	-9,28	0,28	0,97	-1,77
	oc7	-8,86	-10,29	-7,64	1,19	2,61	-0,03
	oc8	18,13	15,35	17,75	-5,47	-2,68	-5,09
<i>Suma</i>	<i>9,91</i>	<i>4,23</i>	<i>14,68</i>	<i>-5,54</i>	<i>0,14</i>	<i>-10,31</i>	
Tipo de jornada	tjc	-1,21	-0,94	2,09	-0,54	-0,80	-3,84
	tjp	-1,21	-0,94	2,09	0,32	0,06	-2,98
	<i>Suma</i>	<i>-2,41</i>	<i>-1,89</i>	<i>4,18</i>	<i>-0,22</i>	<i>-0,75</i>	<i>-6,82</i>
Tipo de contrato	di	0,01	-0,01	0,04	-0,44	-0,43	-0,47
	dd	0,01	-0,01	0,04	0,18	0,20	0,15
	<i>Suma</i>	<i>0,02</i>	<i>-0,01</i>	<i>0,08</i>	<i>-0,26</i>	<i>-0,23</i>	<i>-0,31</i>
Responsabilidad	rs	1,72	1,57	1,88	0,15	0,30	-0,01
	rn	1,72	1,57	1,88	-2,24	-2,09	-2,40
	<i>Suma</i>	<i>3,45</i>	<i>3,14</i>	<i>3,76</i>	<i>-2,09</i>	<i>-1,79</i>	<i>-2,40</i>
Convenio	cons	0,78	0,59	0,88	-1,40	-1,21	-1,50
	coni	0,03	0,02	0,04	-0,92	-0,92	-0,93
	cone	1,46	1,16	1,71	0,73	1,03	0,47
	<i>Suma</i>	<i>2,27</i>	<i>1,77</i>	<i>2,63</i>	<i>-1,59</i>	<i>-1,10</i>	<i>-1,96</i>

Fuente: Elaboración propia a partir de EES 2006

Por lo que respecta a la parte de rendimientos solo es destacable la ocupación oc8, que llega a contribuir a la diferencia salarial con casi un -5,5%, indicando con ello que las mujeres en esta ocupación y con este nivel educativo son mejor retribuidas que los hombres con mismas características.



La siguiente variable, el tipo de jornada, no aporta unos pesos importantes a la diferencia salarial y, en cualquier caso, muy volátiles según la estructura salarial que se tenga en cuenta.

El tipo de contrato tampoco aporta contribuciones relevantes a la diferencia salarial en este nivel educativo, ni en la zona de características ni en la de rendimientos.

El único aspecto reseñable en la variable responsabilidad es el peso negativo (por encima del -2%) que presenta la categoría relacionada con la no realización de tareas de responsabilidad en la parte de rendimientos, contribuyendo a reducir la brecha salarial en ese pequeño porcentaje.

En las tres categorías de la variable convenio no se observan unos pesos dignos de mención, y este aspecto es común en ambos componentes de la diferencia salarial. Por tanto, el tipo de convenio no contribuye de manera relevante a la diferencia en salarios hallada en este primer nivel de estudios.

### 5.1.3. Características de empresa

Analizando el componente de características relativo a la variable actividad se comprueba que existen fundamentalmente tres actividades que aportan pesos positivos y relevantes a la brecha salarial, que son los sectores ae14, ae9 y ae2. La primera y la última actividad presentan, para este grupo educativo considerado, una gran mayoría de trabajadoras, mientras que en ae9 el comportamiento se invierte. Esas importantes diferencias en la composición por sexo dentro de las mencionadas actividades son la causa fundamental para que presenten esas repercusiones importantes sobre la brecha salarial.. Existen otras actividades, como se puede apreciar en la Tabla 104, donde hay patrones similares a los mencionados para esas tres categorías, pero sus correspondientes pesos son poco importantes. Una particularidad a destacar en este componente de características es que, en ninguna de las 16 actividades

definidas, las mujeres son, claramente, mejor retribuidas que los hombres por sus características. Solo ae3 muestra los valores negativos más altos pero, aún así, con magnitudes que se pueden considerar insignificantes. De ahí que, de manera agregada, la variable actividad muestre esos altos pesos positivos, y en las tres estructuras salariales consideradas.

En la zona de los pagos, solo en la actividad ae16 (débilmente también ae2), los sueldos de los hombres son mayores que las de sus compañeras, contribuyendo por tanto esta actividad a aumentar la diferencia en salarios en este nivel educativo (peso por encima del 4%). Por el contrario, las actividades ae11 y ae14 presentan contribuciones negativas a la brecha salarial del orden del -4% para la primera y de algo más del -3% para la segunda.

Para finalizar con la variable actividad es necesario apuntar que, como se puede observar en la Tabla 104, los pesos asociados a cada una de las actividades, ya sea en la parte de características como en la de rendimientos, son un tanto cambiantes dependiendo de la estructura salarial que se tenga en cuenta, siendo normalmente la estructura salarial de la mujer la que presenta menores pesos.

Las empresas de tamaño pequeño y las de tamaño grande son categorías que contribuyen a reducir la diferencia entre los sueldos ya que, en las primeras, la presencia de hombres respecto a mujeres es muy importante, dándose el comportamiento inverso en las empresas grandes. Junto a esto, dado que el mercado valora negativamente la primera de las categorías y positivamente la segunda, de ahí los pesos y signos obtenidos.

Además, las trabajadoras perciben mejores salarios que los trabajadores de idénticas características en las empresas medianas, y especialmente, en las pequeñas, llegando a tener esta última categoría un peso de casi el -9%. Por el contrario, los pagos a los hombres son mayores en las empresas grandes, contribuyendo esta categoría de forma significativa a aumentar la brecha salarial (cerca de un 10%).

**Tabla 104: Contribuciones de las características de empresa a la desigualdad salarial en el nivel educativo de sin estudios o primaria**

Estudios: Sin estudios y primaria - Diferencia salarial: 0,2609							
		Características			Rendimientos		
		% (H)	% (M)	% (N)	% (H)	% (M)	% (N)
Actividad	ae1	1,57	1,34	1,75	0,03	0,26	-0,15
	ae2	2,39	3,99	4,51	3,40	1,80	1,28
	ae3	-1,42	-0,74	-1,25	-0,44	-1,13	-0,62
	ae4	1,01	0,93	1,17	0,05	0,13	-0,11
	ae5	1,03	0,10	1,42	0,20	1,13	-0,19
	ae6	0,00	0,08	-0,01	-0,13	-0,22	-0,12
	ae7	-0,58	0,68	-0,23	-0,74	-2,00	-1,09
	ae8	0,65	0,03	0,66	0,21	0,84	0,21
	ae9	4,64	1,93	5,85	0,18	2,89	-1,03
	ae10	1,77	1,49	2,08	-0,59	-0,32	-0,91
	ae11	2,37	-0,54	1,20	-4,28	-1,37	-3,12
	ae12	0,49	-0,22	0,66	0,39	1,10	0,22
	ae13	-0,09	-0,11	-0,10	-0,16	-0,14	-0,16
	ae14	6,05	4,42	7,15	-2,26	-0,64	-3,36
	ae15	1,21	0,64	1,06	-0,72	-0,14	-0,56
	ae16	-0,51	1,84	1,22	4,16	1,81	2,44
	<i>Suma</i>	<i>20,56</i>	<i>15,86</i>	<i>27,15</i>	<i>-0,69</i>	<i>4,01</i>	<i>-7,28</i>
Tamaño	tamp	-4,17	-1,99	-3,19	-6,76	-8,94	-7,74
	tamm	0,01	0,05	0,03	-2,21	-2,26	-2,23
	tamg	-4,43	-1,03	-2,88	9,71	6,32	8,17
	<i>Suma</i>	<i>-8,59</i>	<i>-2,98</i>	<i>-6,05</i>	<i>0,74</i>	<i>-4,87</i>	<i>-1,80</i>
Propiedad	ppu	0,10	-0,34	-0,04	-1,57	-1,13	-1,43
	ppr	0,10	-0,34	-0,04	46,25	46,69	46,39
	<i>Suma</i>	<i>0,21</i>	<i>-0,67</i>	<i>-0,08</i>	<i>44,68</i>	<i>45,56</i>	<i>44,96</i>
Mercado	ml	-0,31	-0,35	-0,25	0,75	0,79	0,69
	mn	0,05	0,16	0,12	1,87	1,75	1,80
	mi	0,00	0,00	0,00	-0,86	-0,86	-0,86
	<i>Suma</i>	<i>-0,26</i>	<i>-0,18</i>	<i>-0,13</i>	<i>1,76</i>	<i>1,68</i>	<i>1,63</i>
T. cons	T. cons.	0,00	0,00	0,00	33,38	33,38	33,38

Fuente: Elaboración propia a partir de EES 2006

En cuanto a la propiedad de las empresas, el comentario más claro, a la vista de lo que muestra la Tabla 104, se debe centrar en la parte de rendimientos asociado a la propiedad privada. Esta característica presenta un alto porcentaje por encima del 46%, reflejando con ello un mayor pago a los

hombres que a las mujeres de similares características siendo, por tanto, una de las principales fuentes de aumento de la brecha salarial y, en concreto, de la existencia de discriminación.

Para finalizar con este primer nivel educativo señalar que los pesos hallados en la variable mercado no son nada relevantes y, por tanto, su contribución a la brecha salarial es muy débil.

El peso asociado al término constante, que toma la cifra del 33,38% para este nivel educativo (y para el resto de niveles), está ligado a la contribución de las diferencias existentes en los salarios iniciales medios de hombres y mujeres que formen parte del grupo de referencia. En esta variable relativa al nivel de estudios el individuo de referencia es un individuo (hombre o mujer), con menos de 19 años de edad, con menos de un año de antigüedad en la empresa, perteneciente a la ocupación oc1, con jornada a tiempo completo, con contrato indefinido, con tareas de responsabilidad, con convenio de sector, que desarrolla su trabajo en el sector de actividad ae1, en empresa pequeña, de propiedad pública y con mercado local.

#### 5.1.4. Conclusiones relativas a la categoría del nivel de estudios “sin estudios o primaria”

Características que contribuyen a aumentar la discriminación salarial en la mujer trabajadora sin estudios o con primaria:

- Actividad económica ae16
- Empresa grande
- Empresa de propiedad privada

Características que ayudan a reducir la discriminación en la mujer trabajadora sin estudios o con primaria:

- Menos de 1 año de antigüedad
- Ocupación oc8
- Sin tareas de responsabilidad
- Actividades económicas ae11 o ae14
- Empresa pequeña y mediana

## 5.2. Secundaria I (Obligatoria)

### 5.2.1. Características personales.

Los trabajadores y trabajadoras con estudios hasta secundaria I (obligatoria) siguen presentando similares distribuciones por lo que respecta a las diferentes categorías de la variable edad, y es por ello, que no se aprecian porcentajes a resaltar dentro de este componente de la diferencia salarial, como se observa en la Tabla 105.

**Tabla 105: Contribuciones de las características personales a la desigualdad salarial en el nivel educativo de secundaria I (obligatoria)**

Estudios: Secundaria I - Diferencia salarial: 0,2294							
		Características			Rendimientos		
		% (H)	% (M)	% (N)	% (H)	% (M)	% (N)
Edad	e1	-0,09	-0,04	-0,07	-0,40	-0,46	-0,43
	e2	0,30	0,16	0,28	-1,27	-1,13	-1,25
	e3	0,02	0,00	0,00	0,57	0,59	0,59
	e4	-0,15	-0,07	-0,07	1,19	1,11	1,12
	e5	0,45	0,15	0,31	1,98	2,28	2,12
	e6	0,38	0,20	0,40	0,27	0,46	0,26
	<i>Suma</i>	<i>0,92</i>	<i>0,41</i>	<i>0,85</i>	<i>2,35</i>	<i>2,86</i>	<i>2,42</i>

Fuente: Elaboración propia a partir de EES 2006

En la zona de los rendimientos, aún siendo bastante tenues, cabe señalar los pesos de magnitud algo superior al 2% en el nivel de edad de entre 50 y 59 años. Esto querría decir que, en este grupo de edad, los trabajadores con secundaria I (obligatoria) son mejor remunerados que las correspondientes trabajadoras, aunque esta diferencia tiene una pequeña contribución a la brecha salarial.

### 5.2.2. Características laborales

Se han producido algunas novedades en la variable antigüedad respecto al anterior nivel educativo analizado. La Tabla 106 indica que, en la parte de características, efectivamente, los hombres con más de 21 años de antigüedad siguen percibiendo mejores salarios que las mujeres por lo que respecta al componente de características, aportando esta categoría a la diferencia salarial cerca de un 4%. Pero surge, aunque débil, una nueva categoría de edad, los menores de 19 años, con un comportamiento similar al anterior, aunque con unos pesos más modestos del orden del 2,25%.

Otro aspecto nuevo es que, en la parte de rendimientos, no se observan pesos relevantes que destacar. Por tanto, la ventaja salarial que experimentaban las trabajadoras con menos de un año de antigüedad en el nivel educativo anteriormente analizado, ha desaparecido.

El componente de características de la variable ocupación presenta una distribución muy similar a la encontrada en los trabajadores sin estudios o con primaria. Es decir, en las ocupaciones oc4, oc5 y oc8 son los hombres los que tienen ventaja salarial respecto a las mujeres, mientras que en las ocupaciones oc6 y oc7 son las trabajadoras las que disfrutan de esa ventaja.

**Tabla 106: Contribuciones de las características laborales a la desigualdad salarial en el nivel educativo de secundaria I (obligatoria)**

Estudios: Secundaria I - Diferencia salarial: 0,2294							
		Características			Rendimientos		
		% (H)	% (M)	% (N)	% (H)	% (M)	% (N)
Antigüedad	an1	2,21	2,15	2,35	-0,37	-0,31	-0,52
	an2	0,92	1,03	1,05	0,89	0,78	0,77
	an3	0,42	0,55	0,51	1,07	0,94	0,98
	an4	-0,07	-0,22	-0,12	1,16	1,31	1,20
	an5	1,05	1,21	1,23	-0,47	-0,63	-0,66
	an6	3,22	3,75	3,60	-0,86	-1,40	-1,24
	<i>Suma</i>	7,75	8,48	8,63	1,41	0,69	0,53
Ocupación	oc1	0,71	1,00	0,80	-0,12	-0,41	-0,21
	oc2	-0,12	-0,09	-0,11	0,18	0,14	0,16
	oc3	0,04	0,01	0,03	1,10	1,13	1,11
	oc4	7,80	6,70	8,70	-1,77	-0,68	-2,68
	oc5	14,13	10,66	14,77	-4,66	-1,19	-5,31
	oc6	-12,17	-16,97	-10,25	1,82	6,62	-0,10
	oc7	-11,17	-10,95	-9,24	-0,16	-0,38	-2,09
	oc8	10,52	8,07	9,89	-6,40	-3,95	-5,77
<i>Suma</i>	9,72	-1,58	14,59	-10,01	1,29	-14,88	
Tipo de jornada	tjc	0,18	-1,61	1,59	4,36	6,15	2,95
	tjp	0,18	-1,61	1,59	-2,16	-0,37	-3,57
	<i>Suma</i>	0,36	-3,21	3,19	2,21	5,77	-0,63
Tipo de contrato	di	0,01	0,00	0,01	3,90	3,91	3,91
	dd	0,01	0,00	0,01	-1,60	-1,59	-1,59
	<i>Suma</i>	0,03	0,00	0,01	2,30	2,33	2,31
Responsabilidad	rs	1,99	1,41	2,08	0,58	1,15	0,48
	rn	1,99	1,41	2,08	-8,13	-7,56	-8,23
	<i>Suma</i>	3,97	2,82	4,17	-7,56	-6,40	-7,75
Convenio	cons	0,62	0,23	0,55	-3,80	-3,42	-3,74
	coni	-0,22	-0,14	-0,22	-3,29	-3,38	-3,30
	cone	0,89	0,45	0,84	2,41	2,85	2,46
	<i>Suma</i>	1,29	0,55	1,17	-4,68	-3,95	-4,57

Fuente: Elaboración propia a partir de EES 2006

En la parte de rendimientos se observan aspectos novedosos a destacar. Anteriormente, las mujeres solo presentaban ventaja salarial en la ocupación oc8 y ahora, aunque esta categoría sigue vigente en este nivel educativo, hay que añadir oc5 y, más débilmente, oc4. El efecto agregado de estas tres

ocupaciones sobre la diferencia en los salarios se encuentra cerca del -14% en la estructura salarial de Neumark. Por lo que respecta a las ventajas salariales favorables a los trabajadores, cabe mencionar la ocupación oc6, aunque su comportamiento es muy dispar dependiendo de la estructura salarial que se considere, pasando del 6,62% en la de las mujeres al -0,10% en la de Neumark.

Se observa también en la Tabla 106 que la variable tipo de jornada, en la parte de rendimientos, ahora sí presenta efectos más claros y diferenciadores, según la categoría que se escoja. En concreto, la jornada a tiempo completo favorece los salarios de los hombres frente a los de las mujeres, mientras que, en la jornada a tiempo parcial, el efecto es el inverso, y además, con pesos más moderados que la primera.

Algo parecido ocurre con la variable tipo de contrato. Si en el nivel educativo anterior no presentaba ningún efecto reseñable, ahora se observa como, en el componente de discriminación, aparecen pesos positivos cercanos al 4% en los contratos indefinidos, indicando con ello una ampliación de la brecha salarial debida a esta variable. Por el contrario, cuando los contratos son temporales, no se muestran pesos de relevancia.

Respecto a la variable ligada a la responsabilidad, se observa en la zona de rendimientos que son claramente mejor pagadas las mujeres que los hombres ubicados en el grupo que no ejerce esas tareas de responsabilidad. Esta característica ya aparecía en el anterior nivel educativo aunque, entonces, con unos pesos menos importantes.

La variable convenio sigue sin mostrar ningún efecto relevante en lo que se refiere al componente de características de la diferencia salarial. Por el contrario, para este nivel educativo, sí se revelan efectos significativos en la parte de rendimientos. En concreto, se observa que las trabajadoras son mejor pagadas que sus compañeros de similares características, tanto en las empresas pequeñas como medianas. Sin embargo, en las empresas grandes el efecto es el



contrario, siendo éste de menor magnitud, con unos pesos que no alcanzan el 3%.

### 5.2.3. Características de empresa

Como ya se mencionó al analizar el anterior nivel educativo, los pesos asociados a las actividades económicas son algo cambiantes dependiendo de la estructura salarial considerada, como se muestra en la Tabla 107. No obstante, y a pesar de ello, existen actividades con porcentajes relevantes que es conveniente señalar.

En la zona de características, en primer lugar, se puede observar que apenas se dan pesos negativos y que, los existentes, lo son de manera muy débil. Por su parte, la Tabla 107 muestra claramente un conjunto de actividades donde los trabajadores presentan una ventaja salarial respecto a sus compañeras. Dentro de estas actividades con pesos claramente positivos hay que señalar los sectores ae10, ae16, ae9 y ae2 y, con pesos algo menos importantes, ae5.

Se puede comprobar que, en cuanto a la zona de pagos, solo en los sectores ae7 y ae11 se distinguen pesos negativos que indicarían una ventaja salarial a favor de las mujeres, aunque son de poca relevancia al encontrarse, en el mejor de los casos, en torno al -2,5%. Por el contrario, los pesos más relevantes y a favor de los salarios de los trabajadores, se encuentran en los sectores ae2 y ae16.

Se puede comprobar que, los patrones analizados en esta zona de rendimientos, son similares a los hallados en el anterior nivel educativo, con diferencias más cuantitativas que cualitativas. Por el contrario, en la parte de características, sí se han producido variaciones significativas, apareciendo nuevos sectores con pesos importantes y desapareciendo otros que, anteriormente, sí los presentaban.

**Tabla 107: Contribuciones de las características de empresa a la desigualdad salarial en el nivel educativo de secundaria I (obligatoria)**

Estudios: Secundaria I - Diferencia salarial: 0,2294							
		Características			Rendimientos		
		% (H)	% (M)	% (N)	% (H)	% (M)	% (N)
Actividad	ae1	1,77	1,43	2,02	0,04	0,39	-0,21
	ae2	2,16	3,58	3,88	3,23	1,80	1,51
	ae3	-1,01	-0,23	-0,85	-0,74	-1,52	-0,91
	ae4	0,59	0,06	0,77	0,34	0,87	0,16
	ae5	1,39	2,71	2,22	-0,33	-1,66	-1,16
	ae6	-0,04	-0,02	-0,07	-0,08	-0,11	-0,06
	ae7	-1,05	0,23	-0,74	-1,26	-2,54	-1,58
	ae8	0,91	0,96	1,04	-0,02	-0,07	-0,14
	ae9	3,34	2,42	4,64	0,07	0,99	-1,23
	ae10	4,71	4,56	5,45	-0,26	-0,11	-1,00
	ae11	2,56	0,81	1,81	-2,62	-0,86	-1,86
	ae12	0,38	-0,77	0,55	1,05	2,19	0,87
	ae13	-0,08	-0,08	-0,08	0,03	0,03	0,03
	ae14	1,95	3,16	2,82	2,21	0,99	1,33
	ae15	1,22	0,65	0,95	-0,78	-0,21	-0,51
	ae16	1,43	5,03	4,09	5,41	1,81	2,75
	<i>Suma</i>	20,22	24,53	28,52	6,30	1,99	-2,00
Tamaño	tamp	-4,21	-2,99	-3,63	-3,99	-5,21	-4,57
	tamm	0,07	0,04	0,07	0,67	0,70	0,67
	tamg	-4,27	-3,15	-3,63	3,42	2,31	2,78
	<i>Suma</i>	-8,41	-6,11	-7,19	0,10	-2,20	-1,12
Propiedad	ppu	-0,27	-1,13	-0,52	-1,89	-1,03	-1,63
	ppr	-0,27	-1,13	-0,52	28,35	29,22	28,61
	<i>Suma</i>	-0,53	-2,26	-1,05	26,46	28,19	26,98
Mercado	ml	0,31	0,26	0,26	-1,25	-1,20	-1,19
	mn	0,01	0,04	0,02	-0,89	-0,92	-0,90
	mi	0,07	0,05	0,06	0,70	0,72	0,72
	<i>Suma</i>	0,40	0,36	0,34	-1,43	-1,39	-1,38
T. cons	T. cons.	0,00	0,00	0,00	46,86	46,86	46,86

Fuente: Elaboración propia a partir de EES 2006

El comportamiento que se observa en la parte de características de la variable tamaño de la empresa es idéntico al detectado con anterioridad para el nivel educativo de sin estudios y primaria. Es decir, que las mujeres presentan ventajas salariales respecto a los hombres en las empresas pequeñas y grandes,

contribuyendo con ello a disminuir la brecha entre los salarios en cuanto a este componente se refiere.

Por lo que respecta a la zona de rendimientos, se observa alguna diferencia, pero también algunas similitudes, con el anterior grupo educativo. Comenzando por la diferencia, se puede ver como ahora la categoría de tamaño mediano no tiene ningún peso relevante a la hora de aportar algún tipo de contribución a la diferencia salarial existente en este nivel educativo. Por lo que respecta a las similitudes se puede concluir que, también, las empresas pequeñas pagan mejor a sus trabajadoras y que, las empresas grandes, lo hacen mejor a sus trabajadores pero, en ambos casos, se han calculado pesos que, aún siendo relevantes, son de menor magnitud que los anteriores (en torno a un -5% en las primeras y cerca del 3,5% en las segundas).

La variable propiedad sigue sin tener relevancia en el componente de características y, en la zona de rendimientos, el patrón observado es muy similar al ya analizado para los trabajadores con menor nivel educativo: la propiedad privada contribuye de manera muy importante (cerca de un 30%) a aumentar la diferencia salarial existente, mientras que la propiedad pública presenta un signo contrario, aunque con una magnitud casi testimonial que no alcanza el -2% en ninguna de las estructuras salariales consideradas.

Por último, la variable mercado sigue sin aportar porcentajes dignos de mención, y es un comportamiento común en ambos componentes de la diferencia salarial.

El porcentaje asociado al término constante en esta categoría educativa es del 46,86%.

#### 5.2.4. Conclusiones relativas a la categoría del nivel de estudios “secundaria I (obligatoria)”

Características que contribuyen a aumentar la discriminación salarial en la mujer trabajadora con secundaria I (obligatoria):

- Entre 50 y 59 años de edad
- Ocupación oc6
- Jornada a tiempo completo
- Contrato indefinido
- Convenio de empresa
- Actividades económicas ae2 y ae16
- Empresa grande
- Empresa de propiedad privada

Características que ayudan a reducir la discriminación en la mujer trabajadora con secundaria I (obligatoria):

- Ocupaciones oc8, oc5 u oc4
- Jornada a tiempo parcial
- Sin tareas de responsabilidad
- Convenio de sector o interprovincial, etc.
- Actividades económicas ae11 y ae7
- Empresa pequeña

### 5.3. Secundaria II (Bachillerato)

#### 5.3.1. Características personales

Se observa en la Tabla 108 que la diferencia salarial entre los trabajadores y las trabajadoras que han alcanzado el nivel educativo de bachillerato se ve incrementada, en primer lugar, porque los trabajadores de entre 20 y 29 años presentan una ventaja salarial respecto a sus compañeras dentro del componente asociado a características. De manera más débil, pero con idéntico patrón, se encontraría el grupo ubicado entre 50 y 59 años. Estos dos resultados resultan novedosos respecto a los niveles educativos anteriormente analizados.

**Tabla 108: Contribuciones de las características personales a la desigualdad salarial en el nivel educativo de secundaria II (bachillerato)**

Estudios: Secundaria II (Bachillerato)- Diferencia salarial: 0,2846							
		Características			Rendimientos		
		% (H)	% (M)	% (N)	% (H)	% (M)	% (N)
Edad	e1	0,17	0,02	0,09	-0,65	-0,50	-0,57
	e2	2,26	1,71	2,32	-1,82	-1,27	-1,88
	e3	0,12	0,28	0,47	1,03	0,87	0,68
	e4	0,61	0,24	0,33	2,26	2,62	2,53
	e5	2,26	0,56	1,63	2,25	3,95	2,88
	e6	0,76	0,32	0,68	0,38	0,82	0,47
	<i>Suma</i>	<i>6,18</i>	<i>3,14</i>	<i>5,52</i>	<i>3,46</i>	<i>6,50</i>	<i>4,12</i>

Fuente: Elaboración propia a partir de EES 2006

Por el lado de los rendimientos, nos encontramos que la mujer se encuentra discriminada en dos categorías que engloban las edades comprendidas entre 40 y 59 años, aunque con pesos muy moderados que oscilan entre el 2,62% para los menores de 50 años y casi el 4% para los mayores de esa edad (estructura salarial de la mujer).

### 5.3.2. Características laborales

Una vez más la variable antigüedad, por el lado de las características dotacionales, sigue contribuyendo a aumentar la diferencia salarial. En concreto, esta afirmación está corroborada por los pesos presentes, fundamentalmente, en las categorías de menos de un año de antigüedad y en la de más de 21 años de antigüedad.

En la parte de rendimientos, se comprueba que los hombres son remunerados mejor que las mujeres entre aquellos que presentan entre 1 y 3 años de antigüedad, aunque con porcentajes sobre la brecha salarial que no alcanzan el 3%. Las mujeres con estudios de bachillerato, por el contrario, reciben mejores salarios que los hombres si tienen menos de un año de antigüedad (algo por encima del -2%) o si presentan más de 21 años de antigüedad en la empresa (alcanzando el -5%).

La variable ocupación, para este nivel educativo, y en la parte de características, muestra una novedad interesante. La ocupación oc1, relacionada con la dirección de empresas, presenta ahora pesos relevantes y positivos indicando por tanto que los hombres con estudios de bachillerato en esta ocupación están mayormente representados que las mujeres y que, por ello, perciben mejores salarios que éstas para la mencionada categoría profesional, aunque hay que señalar que el número de individuos asociados a esta categoría es muy pequeño.

Al igual que en los niveles educativos anteriores, y todavía en la parte de características, las ocupaciones oc4 y oc5 contribuyen de manera significativa a aumentar el diferencia de salarios, mientras que las ocupaciones oc6 y oc7 aportan reducciones a esa brecha salarial. Otra novedad es que la ocupación oc8 que, hasta ahora, había sido claramente favorable a los salarios masculinos, para este nivel educativo deja de tener un peso relevante.

En la zona de rendimientos, la característica más destacada es que los pesos que se observan en la Tabla 109 son de poca relevancia, indicando con

ello que las diferentes ocupaciones no contribuyen de manera importante a determinar la brecha salarial por lo que se refiere al componente ligado a la discriminación.

**Tabla 109: Contribuciones de las características laborales a la desigualdad salarial en el nivel educativo de secundaria II (bachillerato)**

Estudios: Secundaria II (Bachillerato) - Diferencia salarial: 0,2846							
		Características			Rendimientos		
		% (H)	% (M)	% (N)	% (H)	% (M)	% (N)
Antigüedad	an1	3,52	2,93	3,27	-2,18	-1,60	-1,93
	an2	1,11	1,72	1,43	2,93	2,33	2,61
	an3	0,39	0,63	0,56	1,21	0,97	1,04
	an4	0,01	-0,08	-0,03	1,51	1,59	1,54
	an5	1,37	1,30	1,43	0,27	0,34	0,20
	an6	5,06	7,54	6,17	-2,54	-5,01	-3,64
	<i>Suma</i>	<i>11,46</i>	<i>14,02</i>	<i>12,83</i>	<i>1,19</i>	<i>-1,38</i>	<i>-0,19</i>
Ocupación	oc1	5,73	5,26	5,75	0,15	0,62	0,13
	oc2	0,04	0,05	0,05	-0,13	-0,14	-0,13
	oc3	0,42	0,37	0,33	0,69	0,74	0,78
	oc4	7,40	6,64	9,14	-1,55	-0,78	-3,29
	oc5	5,33	5,51	7,19	0,29	0,11	-1,57
	oc6	-3,77	-5,72	-2,63	0,49	2,44	-0,65
	oc7	-5,03	-5,41	-4,10	0,17	0,54	-0,77
	oc8	-0,59	-0,52	-0,56	-0,80	-0,87	-0,83
<i>Suma</i>	<i>9,53</i>	<i>6,19</i>	<i>15,17</i>	<i>-0,68</i>	<i>2,66</i>	<i>-6,32</i>	
Tipo de jornada	tjc	-0,54	-1,02	0,22	1,96	2,44	1,20
	tjp	-0,54	-1,02	0,22	-0,70	-0,22	-1,46
	<i>Suma</i>	<i>-1,08</i>	<i>-2,03</i>	<i>0,45</i>	<i>1,26</i>	<i>2,21</i>	<i>-0,27</i>
Tipo de contrato	di	0,35	0,33	0,31	0,26	0,28	0,30
	dd	0,35	0,33	0,31	-0,09	-0,07	-0,05
	<i>Suma</i>	<i>0,70</i>	<i>0,66</i>	<i>0,63</i>	<i>0,17</i>	<i>0,22</i>	<i>0,25</i>
Responsabilidad	rs	2,78	2,29	3,02	0,57	1,06	0,33
	rn	2,78	2,29	3,02	-3,25	-2,76	-3,49
	<i>Suma</i>	<i>5,56</i>	<i>4,58</i>	<i>6,05</i>	<i>-2,67</i>	<i>-1,69</i>	<i>-3,16</i>
Convenio	cons	0,16	0,11	0,14	-1,87	-1,83	-1,86
	coni	0,15	0,15	0,17	0,05	0,05	0,03
	cone	0,65	0,53	0,64	0,85	0,97	0,86
	<i>Suma</i>	<i>0,96</i>	<i>0,79</i>	<i>0,95</i>	<i>-0,98</i>	<i>-0,81</i>	<i>-0,97</i>

Fuente: Elaboración propia a partir de EES 2006

El tipo de jornada ha perdido la relevancia que presentaba en el componente de rendimientos del anterior nivel educativo. Ahora sigue presentando unos pesos positivos la categoría de jornada completa, pero no llegan al 2,5% y solo son más relevantes bajo la estructura salarial de la mujer.

El tipo de contrato, en ninguna de sus dos categorías, tampoco es relevante a la hora de determinar la brecha salarial existente en este nivel educativo.

Con respecto a las tareas de responsabilidad, la Tabla 109 muestra que las dos categorías ligadas a esta variable contribuyen a aumentar la brecha de los sueldos. Y, por lo que respecta a la zona de pagos, las mujeres presentan una ventaja salarial en la categoría asociada a no realizar tareas de responsabilidad.

Por lo que respecta al convenio existente en la empresa sigue sin tener relevancia a la hora de determinar la brecha salarial por lo que respecta a la zona de características, y prácticamente, ha perdido toda la importancia relativa que se encontraba presente en el grupo de secundaria I (obligatoria). En el componente de rendimientos un comportamiento análogo al mencionado, donde solo se reflejan unos pesos muy débiles y negativos ligados al convenio de sector.

### 5.3.3. Características de empresa

Se han producido importantes diferencias por lo que respecta a la variable actividad, fundamentalmente debidas a que prácticamente todas las actividades consideradas han perdido peso relativo, y este comportamiento es común a ambos componentes de la diferencia salarial (Tabla 110).



**Tabla 110: Contribuciones de las características de empresa a la desigualdad salarial en el nivel educativo de secundaria II (bachillerato)**

Estudios: Secundaria II (Bachillerato) - Diferencia salarial: 0,2846							
		Características			Rendimientos		
		% (H)	% (M)	% (N)	% (H)	% (M)	% (N)
Actividad	ae1	0,48	0,17	0,46	0,15	0,45	0,16
	ae2	0,04	0,07	0,07	0,78	0,76	0,76
	ae3	-0,16	-0,18	-0,21	0,04	0,06	0,09
	ae4	1,60	1,67	1,70	-0,07	-0,15	-0,17
	ae5	-0,20	0,11	0,02	-0,17	-0,48	-0,39
	ae6	-0,22	-0,22	-0,23	0,00	0,01	0,02
	ae7	-0,52	-0,17	-0,44	-0,42	-0,77	-0,50
	ae8	0,34	0,12	0,33	0,17	0,40	0,18
	ae9	0,47	-0,03	0,69	0,19	0,69	-0,03
	ae10	2,38	2,86	3,01	1,07	0,59	0,44
	ae11	0,70	0,11	0,41	-1,69	-1,10	-1,40
	ae12	0,16	-0,05	0,10	0,93	1,14	0,99
	ae13	2,64	3,37	2,93	-1,48	-2,21	-1,77
	ae14	1,62	1,84	2,19	0,51	0,29	-0,06
	ae15	0,89	0,06	0,63	-1,47	-0,64	-1,21
	ae16	0,68	0,37	0,94	-0,66	-0,35	-0,92
	<i>Suma</i>	<i>10,90</i>	<i>10,10</i>	<i>12,59</i>	<i>-2,14</i>	<i>-1,34</i>	<i>-3,83</i>
Tamaño	tamp	-0,59	-0,35	-0,46	-4,24	-4,48	-4,36
	tamm	0,10	0,06	0,09	0,61	0,65	0,62
	tamg	-0,97	-0,57	-0,74	3,82	3,42	3,59
	<i>Suma</i>	<i>-1,46</i>	<i>-0,85</i>	<i>-1,11</i>	<i>0,19</i>	<i>-0,41</i>	<i>-0,15</i>
Propiedad	ppu	0,01	-0,25	-0,08	-1,03	-0,77	-0,94
	ppr	0,01	-0,25	-0,08	13,14	13,39	13,23
	<i>Suma</i>	<i>0,01</i>	<i>-0,50</i>	<i>-0,17</i>	<i>12,11</i>	<i>12,62</i>	<i>12,29</i>
Mercado	ml	0,79	1,04	0,85	2,13	1,88	2,08
	mn	0,09	0,06	0,08	1,11	1,14	1,12
	mi	0,33	0,59	0,40	-1,03	-1,30	-1,11
	<i>Suma</i>	<i>1,21</i>	<i>1,70</i>	<i>1,33</i>	<i>2,21</i>	<i>1,73</i>	<i>2,10</i>
T. cons	T. cons.	0,00	0,00	0,00	41,89	41,89	41,89

Fuente: Elaboración propia a partir de EES 2006

Si observamos la parte de características vemos que las actividades ae10 y ae13 (ésta última es una novedad) contribuyen a aumentar, aunque no de manera muy importante, la diferencia entre los sueldos de hombres y mujeres.

En el lado de los pagos se observa que prácticamente la totalidad de las actividades económicas de la Tabla 110 presentan porcentajes nada significativos. Se podrían destacar los asociados a ae13 (tampoco había aparecido con anterioridad en este componente) que, aunque débilmente, contribuyen a disminuir la brecha salarial entre los trabajadores.

Los porcentajes importantes asociados a la variable tamaño los podemos encontrar básicamente en la parte de rendimientos. Al igual que en los dos niveles educativos considerados con anterioridad, las empresas pequeñas remuneran mejor a las mujeres que a los hombres, y en las grandes, el patrón es justamente el contrario.

También la variable propiedad tiene sus porcentajes más relevantes en la parte de rendimientos. La categoría de propiedad pública sigue perdiendo importancia relativa, y para este nivel educativo, se queda en torno al -1%. Por el contrario, el hecho de que la propiedad de la empresa sea privada sigue contribuyendo de manera muy importante a incrementar la diferencia salarial, en este caso con pesos que superan el 13%.

En las categorías definidas para la variable mercado tampoco se observan diferencias salariales a señalar en cuanto a las características en dotaciones de hombres y mujeres. Y, en la zona de discriminación, solo el mercado local o regional presenta unos pesos dignos de mención, por la magnitud (algo por encima del 2%) pero especialmente también por el signo, porque en este nivel educativo de bachillerato esta categoría contribuye a aumentar la brecha salarial, a diferencia del efecto que mostró en el nivel asociado a secundaria I (obligatoria).

El término constante, por último, contribuye a la desigualdad salarial con un peso del 41,89%.

#### 5.3.4. Conclusiones relativas a la categoría del nivel de estudios “secundaria II (bachillerato)”

Características que contribuyen a aumentar la discriminación salarial en la mujer trabajadora con secundaria II (bachillerato):

- Entre 40 y 59 años de edad
- Entre 1 y 3 años de antigüedad
- Empresa grande
- Empresa de propiedad privada
- Empresa con mercado local

Características que ayudan a reducir la discriminación en la mujer trabajadora con secundaria II (bachillerato):

- Menos de un año de antigüedad o con más de 21 años de antigüedad
- Sin tareas de responsabilidad
- Actividad económica ae13
- Empresa pequeña

### **5.4. Formación profesional (F.P.)**

#### 5.4.1. Características personales

Como se puede observar en la Tabla 111, la edad y sus diferentes categorías no presentan unos pesos de importancia por lo que respecta al componente asociado a diferencias en características de los individuos dentro de este nivel educativo.

**Tabla 111: Contribuciones de las características personales a la desigualdad salarial en el nivel educativo de formación profesional**

Estudios: F.P. - Diferencia salarial: 0,3101							
		Características			Rendimientos		
		% (H)	% (M)	% (N)	% (H)	% (M)	% (N)
Edad	e1	0,09	0,06	0,07	-0,18	-0,15	-0,17
	e2	1,29	0,53	1,13	-5,07	-4,30	-4,91
	e3	0,00	-0,11	0,02	-2,16	-2,04	-2,18
	e4	0,32	0,27	0,27	0,54	0,59	0,59
	e5	1,23	0,81	1,10	0,97	1,39	1,10
	e6	0,37	0,07	0,31	0,45	0,76	0,51
	<i>Suma</i>	<i>3,30</i>	<i>1,62</i>	<i>2,91</i>	<i>-5,44</i>	<i>-3,76</i>	<i>-5,05</i>

Fuente: Elaboración propia a partir de EES 2006

En la parte relativa a discriminación se observa, por el contrario, que las mujeres de entre 20 y 39 años (dos categorías) con F.P. son mejor remuneradas que los hombres de similares características, siendo los porcentajes más importantes durante la primera década. Si agregamos ambas categorías conllevaría una contribución a la diferencia salarial del orden del -7%.

#### 5.4.2. Características laborales.

La variable antigüedad en el nivel de estudios de formación profesional contribuye a la diferencia salarial de una manera muy similar a la señalada en el nivel educativo de bachillerato. Es decir, en la parte de características los trabajadores con, por un lado, menos de un año de antigüedad, y por otro lado, los que presentan más de 21 años de antigüedad, presentan ventajas salariales respecto a las mujeres, aportando con ello unos porcentajes positivos y algo relevantes a esa diferencia, como se puede observar en la Tabla 112.

**Tabla 112: Contribuciones de las características laborales a la desigualdad salarial en el nivel educativo de formación profesional**

Estudios: F.P. - Diferencia salarial: 0,3101							
		Características			Rendimientos		
		% (H)	% (M)	% (N)	% (H)	% (M)	% (N)
Antigüedad	an1	3,05	2,79	3,01	-0,99	-0,72	-0,94
	an2	0,87	1,23	1,06	2,06	1,70	1,87
	an3	0,15	0,44	0,30	2,42	2,14	2,27
	an4	0,11	-0,11	0,06	1,11	1,32	1,15
	an5	1,04	1,17	1,17	-0,54	-0,67	-0,67
	an6	2,57	3,82	3,09	-1,79	-3,03	-2,30
	<i>Suma</i>	<i>7,80</i>	<i>9,34</i>	<i>8,70</i>	<i>2,27</i>	<i>0,74</i>	<i>1,38</i>
Ocupación	oc1	1,68	2,20	1,95	-0,16	-0,68	-0,43
	oc2	-0,72	-0,55	-0,59	0,40	0,23	0,27
	oc3	-0,13	-0,34	-0,16	-2,27	-2,06	-2,24
	oc4	10,03	7,47	12,11	-3,65	-1,09	-5,73
	oc5	10,18	10,91	14,77	0,87	0,13	-3,72
	oc6	-5,37	-8,05	-0,99	0,27	2,95	-4,10
	oc7	-2,83	-5,37	-0,99	0,57	3,11	-1,27
	oc8	-0,46	-0,52	-0,47	0,36	0,43	0,38
<i>Suma</i>	<i>12,37</i>	<i>5,75</i>	<i>25,62</i>	<i>-3,59</i>	<i>3,03</i>	<i>-16,84</i>	
Tipo de jornada	tjc	-0,35	-0,65	0,30	1,53	1,82	0,88
	tjp	-0,35	-0,65	0,30	-0,38	-0,08	-1,03
	<i>Suma</i>	<i>-0,69</i>	<i>-1,29</i>	<i>0,61</i>	<i>1,15</i>	<i>1,74</i>	<i>-0,16</i>
Tipo de contrato	di	0,37	-0,11	0,10	5,49	5,97	5,77
	dd	0,37	-0,11	0,10	-2,01	-1,53	-1,73
	<i>Suma</i>	<i>0,74</i>	<i>-0,22</i>	<i>0,19</i>	<i>3,49</i>	<i>4,44</i>	<i>4,03</i>
Responsabilidad	rs	2,07	1,49	2,13	0,74	1,31	0,67
	rn	2,07	1,49	2,13	-5,62	-5,04	-5,68
	<i>Suma</i>	<i>4,14</i>	<i>2,99</i>	<i>4,27</i>	<i>-4,88</i>	<i>-3,73</i>	<i>-5,01</i>
Convenio	cons	1,23	1,20	1,42	-0,10	-0,08	-0,29
	coni	0,44	0,26	-1,07	-1,69	-1,51	-0,18
	cone	3,16	2,59	-1,18	0,70	1,26	5,04
	<i>Suma</i>	<i>4,82</i>	<i>4,06</i>	<i>-0,83</i>	<i>-1,09</i>	<i>-0,33</i>	<i>4,56</i>

Fuente: Elaboración propia a partir de EES 2006

Por su parte, en la zona de pagos, los pesos son aún más débiles pero cabe destacar dos categorías. La primera sería la correspondiente a entre 3 y 6 años de antigüedad, en donde los hombres presentan ventajas salariales frente a las mujeres, y la de más de 21 años de antigüedad, donde el patrón es

justamente el contrario, y por tanto, contribuyendo esta última categoría a disminuir la brecha salarial.

En el componente de características, las ocupaciones que presentan pesos más significativos siguen siendo fundamentalmente las mismas que se han venido detectando en todos los niveles educativos anteriores. En oc4 y oc5, dos ocupaciones con perfiles más típicamente femeninos (de hecho los porcentajes de mujeres son claramente más altos que los de hombres), son los hombres los que presentan una ventaja salarial. Y en las ocupaciones oc6 y oc7, más ligadas tradicionalmente a hombres (así lo corroboran los porcentajes existentes), son las mujeres las mejor pagadas.

Con respecto al componente de la discriminación, las ocupaciones que presentan unos porcentajes más relevantes son oc3 y oc4 (esta última tradicionalmente “femenina”), con ventajas en los sueldos hacia las mujeres y reduciendo con ello la brecha salarial. Cabe destacar en este componente que existen otras ocupaciones que también presentan unos pesos reseñables, pero éstos solo se muestran en una de las estructuras salariales consideradas, mostrando con ello un comportamiento más errático en cuanto a influencia sobre la diferencia en los salarios.

En este nivel educativo de formación profesional observamos que el tipo de jornada ha perdido la importancia relativa que se había detectado en algunos niveles educativos anteriores, y es un comportamiento común en ambos componentes.

Dentro del tipo de contrato lo más reseñable son los pesos asociados a duración indefinida del mismo en la parte de rendimientos. Éstos se acercan al 6% y contribuyen con ello a aumentar de manera relevante la diferencia salarial.

Por su parte, observamos que en la variable responsabilidad, las trabajadoras que no ejercen esas tareas de responsabilidad, son mejor remuneradas que los hombres con mismas capacidades productivas. Si éstos

fueran retribuidos de la misma manera que las mujeres, la brecha salarial se incrementaría por encima del 5,5%.

La variable convenio y sus categorías asociadas vuelven a representar poco peso en cuanto a la diferencia salarial existente en esta categoría educativa.

#### 5.4.3. Características de empresa

Un primer y claro aspecto a destacar en la Tabla 113 se refiere a la variable actividad económica. Se ha visto hasta ahora que los porcentajes asociados a algunas de las categorías definidas se han ido diluyendo a medida que se pasaba a un nuevo nivel educativo. Este comportamiento se ha agudizado por lo que respecta a la formación profesional y solo detectamos en la actividad ae16 unos pesos importantes que nos indican que existe, para dicha actividad, unas ventajas salariales a favor de los hombres, por lo que respecta al componente de características, ventajas que suponen una aportación a la diferencia salarial de casi un 9%. En el lado de los rendimientos no se observan pesos de relevancia asociados a alguna actividad.

La variable tamaño se observa que tampoco presenta pesos de mención en ninguno de sus dos componentes, indicando por tanto que el número de trabajadores presentes en la empresa no contribuye a explicar la diferencia salarial hallada para este nivel educativo.

Por lo que respecta a la variable propiedad la tabla muestra un aspecto novedoso en su componente de características. Se observa que, con independencia del tipo de propiedad de la empresa, las mujeres presentan ventajas en sus salarios con respecto a los hombres que contribuyen a disminuir, aunque débilmente, la diferencia salarial.

**Tabla 113: Contribuciones de las características de empresa a la desigualdad salarial en el nivel educativo de formación profesional**

Estudios: F.P. - Diferencia salarial: 0,3101							
		Características			Rendimientos		
		% (H)	% (M)	% (N)	% (H)	% (M)	% (N)
Actividad	ae1	0,28	0,13	0,29	0,11	0,27	0,11
	ae2	-0,01	-0,01	-0,01	0,11	0,11	0,11
	ae3	-0,17	-0,09	-0,10	-0,09	-0,17	-0,16
	ae4	0,87	1,55	1,30	-0,54	-1,22	-0,97
	ae5	-0,07	1,45	0,94	-0,47	-2,00	-1,49
	ae6	-0,80	-0,60	-0,68	-0,13	-0,33	-0,25
	ae7	-1,31	-0,04	-0,83	-0,66	-1,93	-1,13
	ae8	2,05	0,63	2,01	0,62	2,04	0,66
	ae9	0,04	0,86	0,41	-0,49	-1,32	-0,86
	ae10	0,31	0,65	0,47	1,44	1,10	1,27
	ae11	0,35	0,00	0,18	-0,72	-0,37	-0,55
	ae12	0,04	0,12	0,07	-0,17	-0,25	-0,20
	ae13	-1,02	-0,89	-0,87	0,29	0,16	0,15
	ae14	0,90	0,63	0,88	-0,70	-0,44	-0,68
	ae15	0,67	0,90	1,11	0,32	0,09	-0,11
	ae16	5,34	7,00	8,95	2,05	0,39	-1,56
	<i>Suma</i>	<i>7,47</i>	<i>12,30</i>	<i>14,11</i>	<i>0,98</i>	<i>-3,86</i>	<i>-5,67</i>
Tamaño	tamp	1,04	0,96	1,02	-0,63	-0,55	-0,61
	tamm	0,14	0,12	0,15	0,05	0,06	0,03
	tamg	-0,35	-0,33	-0,34	0,56	0,53	0,55
	<i>Suma</i>	<i>0,82</i>	<i>0,76</i>	<i>0,83</i>	<i>-0,02</i>	<i>0,04</i>	<i>-0,03</i>
Propiedad	ppu	-0,70	-3,31	-2,18	-3,77	-1,17	-2,29
	ppr	-0,70	-3,31	-2,18	24,09	26,70	25,57
	<i>Suma</i>	<i>-1,41</i>	<i>-6,62</i>	<i>-4,36</i>	<i>20,32</i>	<i>25,53</i>	<i>23,28</i>
Mercado	ml	4,95	3,17	4,44	-4,29	-2,51	-3,78
	mn	0,21	-0,02	0,11	0,87	1,10	0,97
	mi	2,63	1,91	2,48	0,63	1,35	0,78
	<i>Suma</i>	<i>7,79</i>	<i>5,07</i>	<i>7,03</i>	<i>-2,79</i>	<i>-0,07</i>	<i>-2,03</i>
T. cons	T. cons.	0,00	0,00	0,00	42,46	42,46	42,46

Fuente: Elaboración propia a partir de EES 2006

En la parte de los pagos los patrones ya habituales: (1) las empresa de propiedad pública pagan mejor a las mujeres que a los hombres; y (2), en las empresas de propiedad privada el comportamiento es el inverso y, una vez más, con pesos muy significativos que, en este caso, superan el 25%, siendo ésta por



tanto una de las principales fuentes de la diferencia entre los salarios de los trabajadores y trabajadoras con formación profesional.

Las categorías asociadas a la variable mercado nos ofrecen también algunas cuestiones novedosas asociadas a este nivel educativo. Para empezar, se refleja en la tabla que, el hecho de que las empresas se dirijan a un mercado local o a un mercado internacional, contribuye a aumentar la brecha salarial en este nivel educativo. Si los hombres y las mujeres en estas dos categorías estuvieran igualmente distribuidos, la brecha salarial llegaría a reducirse en torno a un 7,5% (estructura salarial del hombre).

En la parte de rendimientos son las mujeres las que perciben mejores salarios si trabajan en empresa con mercados locales, lo que aporta un porcentaje negativo de algo más del -4% a la diferencia salarial.

El término constante va acompañado de un peso del 42,46% de la brecha salarial.

#### 5.4.4. Conclusiones relativas a la categoría del nivel de estudios “formación profesional (F.P.)”

Características que contribuyen a aumentar la discriminación salarial en la mujer trabajadora con F.P.:

- Entre 3 y 6 años de antigüedad
- Contrato indefinido
- Empresa de propiedad privada

Características que ayudan a reducir la discriminación en la mujer trabajadora con F.P.:

- Entre 20 y 39 años de edad

- Más de 21 años de antigüedad
- Ocupaciones oc3 u oc4
- Sin tareas de responsabilidad
- Empresa pública
- Empresa con mercado local

## **5.5. Estudios superiores**

### 5.5.1. Características personales

La Tabla 114 muestra que la edad es un factor relevante a la hora de determinar la brecha salarial existente entre los hombres y mujeres que pertenecen al nivel educativo de estudios superiores. En la zona de características se observa que, a nivel agregado, dicha variable contribuye con casi un 16% (estructura salarial del hombre) a incrementar la brecha salarial. Si analizamos ese dato por categorías se comprueba que la que presenta una mayor importancia relativa es e2, es decir, entre 20 y 29 años, categoría que presenta una mayor número de mujeres en su composición que de hombres. Más débilmente, y con magnitudes más volátiles pero todavía positivas, también se podrían señalar las categorías relativas a mayor edad, es decir, de entre 50 y 59 años y la de 60 o más años, en las que son los trabajadores los mayormente representados.

En la parte de rendimientos las mujeres más discriminadas se encuentran en las edades comprendidas entre 40 y 59 años (dos categorías), un patrón similar al encontrado en el nivel educativo de bachillerato. Para entender mejor los datos ofrecidos en la tabla señalar que, si una trabajadora de entre 40 y 49 años fuera retribuida de igual manera que un trabajador de esa edad, la brecha salarial se reduciría en casi un 8% (estructura salarial de la

mujer). Este porcentaje disminuye hasta algo más del 5,5% si consideramos el grupo de edad de entre 50 y 59 años. De la Rica, Dolado y Vegas (2010) afirman que “en las edades en las que típicamente los individuos se centran en la maternidad o en otras tareas del hogar, se produce una prima familiar para los hombres y una penalización familiar para las mujeres”. Aunque estos autores identifican estos grupos de edad entre 30 y 49 años, y en nuestro estudio, abarca desde 40 a 59 años, es lógico pensar que las razones para ello podrían ser similares.

**Tabla 114: Contribuciones de las características personales a la desigualdad salarial en el nivel educativo de estudios superiores**

Estudios: Superiores - Diferencia salarial: 0,2538							
		Características			Rendimientos		
		% (H)	% (M)	% (N)	% (H)	% (M)	% (N)
Edad	e1	0,02	0,00	0,01	-0,10	-0,08	-0,09
	e2	7,69	5,40	7,39	-6,47	-4,18	-6,17
	e3	0,75	0,72	1,09	-0,32	-0,29	-0,67
	e4	1,92	0,34	1,14	6,36	7,94	7,14
	e5	3,19	0,94	2,48	3,30	5,55	4,01
	e6	2,32	0,92	2,05	0,79	2,19	1,06
	<i>Suma</i>	<i>15,88</i>	<i>8,31</i>	<i>14,16</i>	<i>3,56</i>	<i>11,13</i>	<i>5,28</i>

Fuente: Elaboración propia a partir de EES 2006

Por el contrario, en edades comprendidas entre los 20 y 29 años las empresas pagan mejor a las mujeres con estudios superiores que a los hombres de idénticas capacidades productivas y ello contribuye a reducir la brecha salarial en un porcentaje que se acerca al -6,5%.

### 5.5.2. Características laborales

En este nivel educativo, los hombres con menos de un año de antigüedad y aquellos que presentan más de 21 años, son mejor retribuidos que

las mujeres en cuanto a características se refiere. Y este es un patrón que ha venido apareciendo en todos los niveles educativos considerados (Tabla 115).

En el componente de discriminación los pesos existentes son todos muy débiles aunque, por ser también un modelo ya encontrado en otras etapas educativas, podemos señalar que las mujeres con más de 21 años de antigüedad perciben mejores salarios que los hombres, pero si éstos cobraran lo mismo que las mujeres, la diferencia salarial solo se incrementaría en un 2,33%.

Encontramos novedades por lo que se refiere a las categorías más importantes de la variable ocupación. En la parte de características aparece con fuerza la ocupación oc1 relacionada con puestos de dirección en la empresa. Y aparece con pesos positivos del orden del 15%, lo que supone una parte muy relevante de la brecha salarial existente en este nivel educativo. Una parte de ese peso sin duda proviene de la desigual distribución por sexos existente en la dirección de las empresas conocida normalmente como “techo de cristal”. En concreto, para estos datos se tiene que cerca del 12% de los hombres con estudios superiores estarían ubicados en esta categoría profesional mientras que no llega al 4% el porcentaje de mujeres en su misma situación, es decir, la tercera parte. La otra ocupación donde el hombre también es mejor retribuido por características es oc4, categoría esta ya recurrente en otros niveles educativos y que, en este caso, presenta unos pesos algo por encima del 4%.

En el componente de rendimientos también hay novedades: se muestra con pesos muy importantes, y con ventajas salariales hacia las mujeres, la ocupación oc2 que no había reflejado repercusiones de importancia en anteriores niveles educativos. La contribución de esta categoría a la diferencia salarial alcanza el -12%, por tanto supone también una importante aportación a la hora de determinar esa diferencia. No se observan más categoría con pesos relevantes, tan solo oc4, con algo más del -2% en la estructura salarial de las mujeres, contribuye a reducir, débilmente, la brecha de los salarios.

**Tabla 115: Contribuciones de las características laborales a la desigualdad salarial en el nivel educativo de estudios superiores**

Estudios: Superiores - Diferencia salarial: 0,2538							
		Características			Rendimientos		
		% (H)	% (M)	% (N)	% (H)	% (M)	% (N)
Antigüedad	an1	2,59	2,99	2,67	1,60	1,20	1,52
	an2	0,50	0,64	0,54	1,46	1,32	1,42
	an3	0,17	0,21	0,20	0,42	0,38	0,39
	an4	0,06	0,03	0,04	0,97	1,00	0,99
	an5	1,03	1,18	1,08	-0,65	-0,79	-0,70
	an6	2,12	3,05	2,51	-1,41	-2,33	-1,79
	<i>Suma</i>	<i>6,48</i>	<i>8,09</i>	<i>7,04</i>	<i>2,39</i>	<i>0,78</i>	<i>1,83</i>
Ocupación	oc1	14,85	12,85	15,08	0,96	2,97	0,73
	oc2	-6,38	-8,19	-6,98	-12,02	-10,21	-11,42
	oc3	0,82	0,94	0,74	-0,82	-0,94	-0,74
	oc4	3,76	3,00	4,35	-1,72	-0,95	-2,31
	oc5	1,33	1,13	1,47	-0,40	-0,20	-0,53
	oc6	-0,54	-0,68	-0,18	0,03	0,16	-0,34
	oc7	-1,09	-1,49	-1,01	0,15	0,55	0,07
	oc8	-0,18	-0,18	-0,20	0,00	0,00	0,02
<i>Suma</i>	<i>12,57</i>	<i>7,38</i>	<i>13,29</i>	<i>-13,81</i>	<i>-8,62</i>	<i>-14,52</i>	
Tipo de jornada	tjc	0,08	0,03	0,28	0,48	0,53	0,27
	tjp	0,08	0,03	0,28	-0,11	-0,06	-0,32
	<i>Suma</i>	<i>0,16</i>	<i>0,05</i>	<i>0,57</i>	<i>0,37</i>	<i>0,47</i>	<i>-0,05</i>
Tipo de contrato	di	2,22	1,14	1,56	9,00	10,08	9,66
	dd	2,22	1,14	1,56	-3,58	-2,49	-2,92
	<i>Suma</i>	<i>4,45</i>	<i>2,27</i>	<i>3,12</i>	<i>5,41</i>	<i>7,59</i>	<i>6,74</i>
Responsabilidad	rs	5,37	2,83	4,92	3,11	5,64	3,56
	rn	5,37	2,83	4,92	-9,17	-6,63	-8,72
	<i>Suma</i>	<i>10,74</i>	<i>5,67</i>	<i>9,84</i>	<i>-6,06</i>	<i>-0,99</i>	<i>-5,16</i>
Convenio	cons	0,37	0,23	0,36	-1,43	-1,29	-1,42
	coni	0,12	0,15	0,16	0,61	0,58	0,57
	cone	0,92	0,82	1,02	0,28	0,38	0,17
	<i>Suma</i>	<i>1,41</i>	<i>1,21</i>	<i>1,54</i>	<i>-0,54</i>	<i>-0,34</i>	<i>-0,67</i>

Fuente: Elaboración propia a partir de EES 2006

El tipo de jornada no influye en la determinación de la diferencia entre los salarios de los trabajadores y trabajadoras con estudios superiores, tanto en la zona de características como en la de rendimientos.

Por el contrario, el tipo de contrato sí presenta porcentajes importantes, especialmente en la parte de los pagos. Los trabajadores de este nivel educativo que disfrutan de un contrato indefinido son mejor remunerados que las trabajadoras aportando esta cuestión más de un 10% a la brecha salarial siendo, por tanto, un porcentaje muy significativo. Mucho más moderados, y de signo contrario, son los pesos asociados a contratos temporales. Si los hombres con este tipo de contrato fueran retribuidos igual que las mujeres, la diferencia en los sueldos se incrementaría en algo más del 3,5%

En la Tabla 115 también podemos observar que las dos categorías ligadas a la responsabilidad muestran ventajas salariales relevantes a favor de los trabajadores. De hecho, si hombres y mujeres fueran estuvieran igualmente distribuidos en esas dos categorías (ahora hay más hombres en la primera y más mujeres en la segunda) la desigualdad salarial por este concepto disminuiría en más de un 10% (estructura salarial del hombre).

Por lo que respecta a los rendimientos, hasta ahora habíamos visto en los niveles educativos analizados que, las mujeres que no realizaban tareas de responsabilidad eran mejor pagadas que sus compañeros. Este comportamiento sigue apareciendo para este nivel educativo, e incluso se ha visto reforzado, alcanzado porcentajes muy relevantes del orden del -9% (estructura salarial del hombre). La novedad surge en la categoría contraria. Hasta ahora no había presentado pesos reseñables, pero ahora se acercan al 6% (estructura salarial de la mujer), contribuyendo con ello a aumentar la brecha salarial de una manera relevante.

La variable convenio, al igual que ya se mencionó para la variable tipo de jornada, no presenta pesos que significar y, por tanto, tiene una muy débil contribución a la brecha salarial en este nivel educativo.

### 5.5.3. Características de empresa

No se observa en la Tabla 116 que existan diferencias salariales reseñables en las categorías de la variable actividad por lo que se refiere al componente de características.

Pero, en la zona de discriminación, es preciso señalar que las mujeres en la actividad ae13 pero, sobre todo, en la actividad ae15, son mejor remuneradas que los hombres. Si las consideramos de manera agrupada la aportación a la diferencia salarial se encontraría muy cerca del -9%, siendo por tanto una importante contribución. Por el contrario, los trabajadores con estudios superiores que llevan a cabo su labor dentro de la actividad ae16 son mejor remunerados que las mujeres, llegando con ello a contribuir casi un 10% a la brecha salarial por género.

Respecto al tamaño de la empresa los únicos porcentajes a resaltar se sitúan en la parte de rendimientos, y están asociados al tamaño grande de las empresas. En ellas, las mujeres perciben un menor salario que los hombres, y si se igualasen sus ganancias, la diferencia salarial disminuiría casi un 3%.

La categoría de propiedad pública, una vez más, se muestra como un factor de reducción de la brecha salarial, como así lo indican los porcentajes negativos y relevantes reflejados en la Tabla 116 dentro de la zona de discriminación. De la misma manera, con la propiedad privada ocurre justamente lo contrario, patrón también detectado en los anteriores niveles educativos, con unos pesos que llegan a superar el 13%.

La variable mercado, por su parte, presenta algunas características similares a las halladas en el nivel de formación profesional. Una de ellas es que los trabajadores disfrutan de un mayor salario que las trabajadoras en las empresas con mercados locales.

**Tabla 116: Contribuciones de las características de empresa a la desigualdad salarial en el nivel educativo de estudios superiores**

Estudios: Superiores - Diferencia salarial: 0,2538							
		Características			Rendimientos		
		% (H)	% (M)	% (N)	% (H)	% (M)	% (N)
Actividad	ae1	0,33	0,21	0,35	0,06	0,19	0,04
	ae2	-0,22	-0,29	-0,27	0,17	0,24	0,22
	ae3	-0,19	-0,21	-0,22	0,06	0,09	0,10
	ae4	1,01	1,38	1,18	-0,47	-0,85	-0,64
	ae5	-0,89	-0,29	-0,38	-0,27	-0,87	-0,78
	ae6	-0,36	-0,12	-0,16	-0,14	-0,38	-0,34
	ae7	-0,74	-0,39	-0,53	-0,28	-0,64	-0,49
	ae8	1,29	1,01	1,40	0,15	0,43	0,04
	ae9	-0,07	-0,64	-0,05	0,32	0,89	0,30
	ae10	-0,08	-0,13	-0,10	0,50	0,54	0,52
	ae11	0,29	0,17	0,26	-0,38	-0,27	-0,36
	ae12	0,04	-0,18	-0,04	0,48	0,70	0,56
	ae13	0,59	0,96	0,72	-2,47	-2,83	-2,59
	ae14	0,14	0,21	0,21	1,00	0,93	0,92
	ae15	0,67	-2,07	-0,06	-6,38	-3,65	-5,66
	ae16	-4,21	0,64	0,52	9,72	4,88	5,00
		<i>Suma</i>	-2,40	0,25	2,83	2,07	-0,58
Tamaño	tamp	0,33	0,26	0,29	-1,86	-1,79	-1,82
	tamm	0,04	0,05	0,04	-0,09	-0,10	-0,10
	tamg	-0,27	-0,21	-0,24	2,72	2,66	2,69
	<i>Suma</i>	0,10	0,10	0,10	0,78	0,77	0,78
Propiedad	ppu	-0,75	-1,93	-1,35	-3,46	-2,28	-2,86
	ppr	-0,75	-1,93	-1,35	12,21	13,39	12,81
	<i>Suma</i>	-1,49	-3,86	-2,69	8,75	11,12	9,95
Mercado	ml	3,85	1,92	3,10	-6,30	-4,37	-5,55
	mn	0,34	-0,18	0,09	1,92	2,44	2,17
	mi	1,31	0,88	1,17	0,80	1,22	0,93
	<i>Suma</i>	5,49	2,62	4,35	-3,58	-0,71	-2,45
T. cons	T. cons.	0,00	0,00	0,00	47,29	47,29	47,29

Fuente: Elaboración propia a partir de EES 2006

En la zona de rendimientos alguna similitud más: las mujeres son mejor pagadas que los hombres de similares características en empresas con mercados locales, lo que contribuye a reducir la brecha salarial con un peso que supera el -6%. Un aspecto más novedoso, aunque con poco peso relativo (algo



por encima del 2%), se da en las empresas con mercados nacionales, donde son mejor retribuidos, en este caso, los hombres.

La repercusión debida a las diferencias en el término constante contribuye con un 47,29% a la brecha salarial.

#### 5.5.4. Conclusiones relativas a la categoría del nivel de estudios “estudios superiores”

Características que contribuyen a aumentar la discriminación salarial en la mujer trabajadora con estudios superiores:

- Entre 40 y 59 años de edad
- Contrato indefinido
- Con tareas de responsabilidad
- Actividad económica ae16
- Empresa grande
- Empresa de propiedad privada
- Empresa con mercado nacional

Características que ayudan a reducir la discriminación en la mujer trabajadora con estudios superiores:

- Entre 20 y 29 años de edad
- Ocupación oc2
- Contrato temporal
- Sin tareas de responsabilidad

- Actividades económicas ae13 y ae15
- Empresa de propiedad pública
- Empresa con mercado local

### **5.6. Conclusiones acerca de las contribuciones a la discriminación salarial en las diferentes categorías de la variable *Nivel de Estudios***

Una primera conclusión respecto a la variable edad es que ésta no resulta relevante cuando el nivel de estudio es el más básico (sin estudios y primaria).

Se observan también dos patrones, más o menos generales, y con intensidad variable. En el grupo de edad comprendido entre los 20 y los 29 años es mejor remunerada la mujer que el hombre, siendo un comportamiento común para todos los niveles educativos a partir de secundaria I (obligatoria), pero creciente en intensidad con dichos niveles. Así, las mujeres ubicadas en ese grupo de edad y con estudios superiores, presentan unas ventajas salariales frente a los hombres que hacen reducir la brecha salarial en cerca del 6,5%.

El segundo patrón, también observable a partir de secundaria I (obligatoria), aunque presenta una excepción en F.P., es que los hombres de entre 40 y 59 años de edad perciben mejores salarios que las mujeres, y que al igual que ocurría con la anterior característica mencionada, es un comportamiento creciente en importancia relativa con el nivel educativo, alcanzando pesos sobre la diferencia salarial del orden del 13,5% en los estudios superiores.

La variable antigüedad muestra un comportamiento muy dispar en cuanto a los niveles educativos. Se puede señalar que las mujeres con más de 21 años de antigüedad en la empresa obtienen mejores salarios que los hombres

en todos los niveles educativos, aunque solo con pesos más relevantes en bachillerato y F.P.

Los porcentajes más significativos en esta variable aparecen en el grupo de los más jóvenes dentro del nivel educativo sin estudios y primaria, con diferencias salariales a favor de la mujer que hacen disminuir la brecha en más de un 6%. Este patrón también se observa en bachillerato pero con pesos mucho más débiles.

Los hombres son mejor remunerados que las mujeres, aunque con presencia de pesos poco relevantes, cuando tienen entre 1 y 3 años de antigüedad en el nivel de estudios de bachillerato; y cuando presentan entre 3 y 6 años de antigüedad en la formación profesional.

Ni en secundaria I (obligatoria) ni en estudios superiores la variable antigüedad presenta porcentajes sobre la brecha salarial dignos de mención.

Por lo que respecta a la variable ocupación el modelo encontrado es también muy cambiante a medida que escalamos en nivel educativo.

Hasta secundaria I (obligatoria) la ocupación donde la mujer es mejor remunerada es claramente oc8, seguidas de oc5 y, a más distancia, sobre todo en el nivel de secundaria I (obligatoria), de oc4, siendo estas dos últimas categorías de tipología tradicionalmente femenina.

En el nivel de bachillerato no hay ocupaciones que presenten pesos de relieve, mientras que en F.P. las ocupaciones que muestran ventajas salariales para las mujeres son oc3, y todavía oc4. Por lo que respecta a los estudios superiores, la ocupación donde, claramente, las mujeres disfrutaban de unas importantes ventajas salariales sobre los hombres es oc2.

Un último aspecto a señalar es que, para todos los niveles educativos, no existen ocupaciones donde el hombre sea mejor remunerado que la mujer, salvo excepciones muy puntuales (según la estructura salarial que se considere) y de escasa importancia.

El tipo de jornada solo ha tenido importancia relativa en el nivel de secundaria I (obligatoria), con mejoras salariales para los hombres por tener jornadas a tiempo completo, y con ventajas salariales para las mujeres que poseen jornadas a tiempo parcial.

El tipo de contrato, sin embargo, ha mostrado unos pesos relevantes en todos los niveles educativos salvo en sin estudios y primaria y en bachillerato. El patrón en el resto de niveles siempre ha sido el mismo: los contratos indefinidos generan diferencia salariales a favor de los hombres, mientras que los contratos temporales lo hacen a favor de la mujer. A esto hay que añadir que, los pesos asociados a estas categorías se han incrementando en importancia relativa con el nivel educativo, alcanzando porcentajes por encima del 10% en indefinidos y de algo más del -3,5% en temporales, en el nivel educativo de estudios superiores.

La variable responsabilidad muestra un comportamiento muy estable. En todos los niveles educativos el no realizar tareas de responsabilidad conlleva mejoras salariales de las trabajadoras, con unos pesos especialmente acusados en secundaria I (obligatoria) y en estudios superiores. Es, precisamente, en este nivel educativo, donde encontramos el único patrón de comportamiento favorable a los salarios masculinos. Los trabajadores que realizan tareas de responsabilidad en la empresa, que poseen ese nivel educativo, son mejor retribuidos que las trabajadoras, llegando a incrementar la brecha salarial por este concepto en casi un 6%.

La variable convenio solo muestra cierta relevancia en el nivel de secundaria I (obligatoria), indicando que las mujeres son mejor tratadas salarialmente que los hombres en empresas con convenios de sector y con convenios interprovinciales, etc. Por su lado, los trabajadores perciben mejores salarios en empresas con convenios internos.

Por lo que respecta a la variable actividad, presenta también un comportamiento muy dispar entre los niveles educativos. En la actividad ae16

existen mejoras salariales hacia los hombres en todos los niveles educativos, salvo en bachillerato. Las trabajadoras con el menor nivel de estudios son mejor pagadas en las actividades ae13, y sobre todo, en ae11. Esta última actividad también aparece como relevante en estudios de secundaria I (obligatoria). Por su parte, en el nivel de F.P. no se muestran actividades con pesos dignos de mención.

Por su parte, los estudios de bachillerato y superiores presentan un patrón común con dos actividades, que son ae13 y ae15, con ventajas salariales para las trabajadoras.

El tamaño pequeño de las empresas contribuye a reducir la brecha salarial, mientras que el tamaño grande aporta un incremento a esa brecha. Es un comportamiento común a todos los niveles educativos con la excepción de F.P. donde no se reflejan pesos relevantes en ningún sentido.

A lo largo de la explicación ya se ha señalado el comportamiento también común a todos los niveles educativos considerados sobre la variable propiedad. La categoría de pública contribuye a reducir la diferencia entre los salarios, con unos pesos especialmente importantes en los niveles educativos de F.P. y superiores.

Por el contrario la empresa privada aporta un alto porcentaje al aumento de la brecha salarial en todos los niveles educativos, oscilando entre el 13% de estudios superiores y el 46% de la categoría de sin estudios y primaria.

En cuanto al mercado, señalar que la categoría de mercado local contribuye a reducir la brecha salarial en los estudios superiores y en F.P., mientras que la hace aumentar en bachillerato. Pero es en este nivel educativo, y sobre todo en estudios superiores, donde la categoría de mercado nacional genera incrementos (muy moderados) en la diferencia de los salarios entre trabajadores y trabajadoras. La categoría de mercado internacional no presenta efectos relevantes en ninguno de los niveles educativos considerados.









## CAPÍTULO VII

### LA DIFERENCIA SALARIAL Y LAS MEDIDAS DE LA DISCRIMINACIÓN POR GÉNERO EN LAS CARACTERÍSTICAS LABORALES DEL/LA TRABAJADOR/A

#### 1. INTRODUCCIÓN

Una vez analizadas las características personales del trabajador en el capítulo anterior, se pasan a analizar en el presente aquellas características consideradas como de índole laboral. Éstas son variables que son propias del trabajador o trabajadora pero en su relación con la empresa en la que desarrollan su trabajo. En concreto, estas características son seis: la *antigüedad* del trabajador dentro de la empresa, la *ocupación* que posee, el *tipo de jornada* que realiza, el *tipo de contrato* que tiene, las *tareas de responsabilidad* que puede tener encomendadas y, por último, el *tipo de convenio* al que está acogido.

El capítulo se distribuye de la siguiente manera. En el punto 2 analizaremos la diferencia salarial por género para la variable antigüedad y sus respectivos niveles y se verá que parte de esa diferencia es atribuible a discriminación teniendo en cuenta diferentes estructuras no discriminatorias del mercado. En el punto 3, y teniendo en cuenta esas estructuras salariales consideradas, se determinarán qué variables son las que más influyen en la existencia de esa discriminación. Los puntos 4 y 5 presentarán una estructura similar a los mencionados pero, en este caso, para la segunda de las variables consideradas, como es la ocupación. Los apartados 6 y 7 se centran en la variable tipo de jornada. La variable tipo de contrato y sus correspondientes resultados se analizan en los puntos 8 y 9, mientras que la variable

responsabilidad es analizada en los apartados 10 y 11. Por último, los puntos 12 y 13 recogen los resultados referidos a la variable convenio.

## 2. DIFERENCIA Y DISCRIMINACIÓN SALARIAL POR NIVELES DE ANTIGÜEDAD

En el presente estudio la variable antigüedad ha sido definida a partir de seis niveles o categorías y, en los siguientes puntos de este segundo apartado, se analiza la diferencia salarial en cada una de ellas para determinar, en primer lugar, qué niveles de antigüedad experimentan una mayor diferencia salarial y qué niveles presentan unas menores diferencias. Posteriormente se analizará qué parte de esa diferencia salarial puede ser atribuida a la existencia de pura discriminación, a partir de las dos medidas MD1 y MD2 ya empleadas en anteriores capítulos.

### 2.1. Menos de un año de antigüedad

Los trabajadores englobados bajo esta categoría han trabajado al menos un mes en la empresa donde se ha llevado a cabo el estudio de la EES 2006 y menos de 12 meses.

**Tabla 117: Diferencia salarial total (logarítmica) en la categoría de menos de un año de antigüedad**

Antigüedad: Menos de un año						
	Diferencia salarial total (en logaritmo): 0,1213					
	Características		Rendimientos			
Estructura no discriminatoria	Abs.	%	Abs.	%	Sobrepago	Infrapago
<i>Hombre</i>	0,0130	10,72	0,1083	89,28	0,0000	0,1083
<i>Mujer</i>	-0,0245	-20,24	0,1458	120,24	0,1458	0,0000
<i>Neumark</i>	0,0432	35,58	0,0781	64,42	0,0164	0,0617

Fuente: Elaboración propia a partir de EES 2006

La Tabla 117 refleja que la diferencia salarial entre trabajadores y trabajadoras con menos de un año de antigüedad en la empresa alcanza el valor de 0,1213 puntos logarítmicos que, como se verá con posterioridad, es el menor valor de todas las categorías consideradas.

Se observa que, por el lado de las características, hay importantes diferencias según la estructura salarial no discriminatoria que se tenga en cuenta. Mientras que bajo las estructuras del hombre y de Neumark los signos son positivos con porcentajes que oscilan entre cerca del 11% y el 35% respectivamente, la estructura de las mujeres presenta un signo negativo con un porcentaje algo inferior al -20%. Por ello, las dos primeras estructuras mencionadas informan de unas mayores características por parte de los trabajadores, mientras que, según la estructura de las mujeres, son las trabajadoras con este nivel de antigüedad quienes presenta una mejores características, siempre en términos medios.

Por lo que respecta a la parte de discriminación (columnas 3 a 6) se observa en primer lugar que todos los valores de la tercera columna son positivos lo que indicaría que los hombres son mejor retribuidos que las mujeres de iguales características productivas. Por ello, la medida de la discriminación MD1 (porcentajes en la columna 4) así lo indican, aunque es cierto que en diferente magnitud, oscilando entre el 64,42% en la estructura de Neumark hasta el 120,24% en la estructura de la mujer.

Se presenta una nueva tabla (Tabla 118) con los datos no ajustados con el fin de determinar la segunda de las medidas de discriminación calculadas en este estudio (MD2).

En ella se muestra que los trabajadores perciben, en media, un salario casi un 13% mayor que las mujeres para este nivel de antigüedad.

**Tabla 118: Diferencia salarial total (no ajustada) en la categoría de menos de un año de antigüedad**

Antigüedad: Menos de un año				
Diferencia salarial total bruta (no ajustada): 0,1290				
	Características		Rendimientos	
	Abs.	Abs.	Sobrepago	Infrapago
Estructura no discriminatoria				
<i>Hombre</i>	0,0131	0,1143	0,0000	0,1143
<i>Mujer</i>	-0,0242	0,1570	0,1570	0,0000
<i>Neumark</i>	0,0441	0,0812	0,0165	0,0637

Fuente: Elaboración propia a partir de EES 2006

Además, los coeficientes de discriminación MD2 presentados en la segunda columna muestran que los hombres son mejor tratados en términos salariales que las mujeres de iguales capacidades productivas. En concreto, y para la estructura salarial del hombre, los trabajadores percibirían un sueldo en algo más de un 11% superior a las trabajadoras. Este dato llegaría a cerca del 16% para la estructura salarial de la mujer y se reduciría hasta quedarse algo por encima del 8% para la estructura salarial de Neumark.

## 2.2. Entre 1 y 3 años de antigüedad

Se observa en la Tabla 119 como la diferencia salarial para esta categoría de antigüedad ha aumentado hasta los 0,1644 puntos logarítmicos en relación a la anteriormente analizada.

A pesar de ese incremento en la diferencia salarial los porcentajes presentados en la cuarta columna que reflejan el peso de la discriminación sobre esa diferencia total (medida MD1) no se han visto modificados de manera importante. Es cierto que siguen presentando diferencias en magnitud según la estructura salarial considerada pero todos siguen siendo positivos e importantes en valor, indicando por tanto que los hombres son mejor

remunerados que las mujeres de similares capacidades y que, además, si las últimas fueran remuneradas de la misma manera que los hombres de este nivel de antigüedad, tendrían que aumentar sus salarios entre casi un 65% y cerca del 110% (dependiendo de la estructura salarial considerada) lo que implicaría una reducción de la diferencia salarial considerada.

**Tabla 119: Diferencia salarial total (logarítmica) en la categoría de entre 1 y 3 años de antigüedad**

Antigüedad: Entre 1 y 3 años						
	Diferencia salarial total (en logaritmo): 0,1644					
	Características		Rendimientos			
Estructura no discriminatoria	Abs.	%	Abs.	%	Sobrepago	Infrapago
<i>Hombre</i>	0,0145	8,83	0,1499	91,17	0,0000	0,1499
<i>Mujer</i>	-0,0163	-9,91	0,1807	109,91	0,1807	0,0000
<i>Neumark</i>	0,0579	35,24	0,1065	64,76	0,0209	0,0856

Fuente: Elaboración propia a partir de EES 2006

Para analizar los cálculos de manera no ajustada se presenta a continuación la Tabla 120 con valores no ajustados:

**Tabla 120: Diferencia salarial total (no ajustada) en la categoría de entre 1 y 3 años de antigüedad**

Antigüedad: Entre 1 y 3 años				
	Diferencia salarial total bruta (no ajustada): 0,1787			
	Características		Rendimientos	
Estructura no discriminatoria	Abs.	Abs.	Sobrepago	Infrapago
<i>Hombre</i>	0,0146	0,1617	0,0000	0,1617
<i>Mujer</i>	-0,0162	0,1981	0,1981	0,0000
<i>Neumark</i>	0,0597	0,1124	0,0211	0,0894

Fuente: Elaboración propia a partir de EES 2006

Se observa que los trabajadores con entre 1 y 3 años de antigüedad perciben casi un 18% más de salario que las trabajadoras de dicho nivel de antigüedad.

Las medidas MD2 ofrecidas en la segunda columna muestran que los niveles de discriminación son muy importantes. Por ejemplo, si se considera la estructura salarial del hombre, nos indica que de esos 18 puntos porcentuales de diferencia salarial existente, 16 puntos son debidos a discriminación hacia las mujeres. Este valor, como se puede observar, llega hasta casi el 20% en la estructura de la mujer y se reduce hasta poco más del 11% en la de Neumark.

Por tanto, atendiendo a esta medida, la mayor diferencia salarial existente entre trabajadores y trabajadoras para este nivel de antigüedad va acompañada de mayores niveles de discriminación hacia las mujeres.

### 2.3. Entre 3 y 6 años de antigüedad

Se ha producido para este nivel de antigüedad un nuevo incremento (leve) de la diferencia salarial entre hombres y mujeres que alcanza los 0,1856 puntos porcentuales.

**Tabla 121: Diferencia salarial total (logarítmica) en la categoría de entre 3 y 6 años de antigüedad**

Antigüedad: Entre 3 y 6 años						
	Diferencia salarial total (en logaritmo): 0,1856					
	Características		Rendimientos			
Estructura no discriminatoria	Abs.	%	Abs.	%	Sobrepago	Infrapago
<i>Hombre</i>	0,0212	11,43	0,1644	88,57	0,0000	0,1644
<i>Mujer</i>	-0,0147	-7,94	0,2004	107,94	0,2004	0,0000
<i>Neumark</i>	0,0579	31,18	0,1278	68,82	0,0286	0,0991

Fuente: Elaboración propia a partir de EES 2006

No obstante, las medidas de discriminación MD1 reflejadas en la cuarta columna son muy similares a los presentados para el anterior nivel de antigüedad. Por tanto, considerando esta medida de discriminación, la mayor diferencia salarial existente entre los trabajadores y trabajadoras con entre 3 y 6 años de experiencia no parece verse acompañada por mayores niveles discriminatorios.

**Tabla 122: Diferencia salarial total (no ajustada) en la categoría de entre 3 y 6 años de antigüedad**

Antigüedad: Entre 3 y 6 años				
Diferencia salarial total bruta (no ajustada): 0,2039				
	Características		Rendimientos	
Estructura no discriminatoria	Abs.	Abs.	Sobrepago	Infrapago
<i>Hombre</i>	0,0214	0,1787	0,0000	0,1787
<i>Mujer</i>	-0,0146	0,2219	0,2219	0,0000
<i>Neumark</i>	0,0596	0,1363	0,0291	0,1042

Fuente: Elaboración propia a partir de EES 2006

Se observa en la Tabla 122 como, en términos brutos, la diferencia salarial por género alcanza el 20,29% a favor de los trabajadores, corroborando con ello el incremento en diferencia salarial experimentado en este nuevo nivel de antigüedad.

Si se comparan los coeficientes de discriminación MD2 de la segunda columna con la anterior categoría analizada se observa que han experimentado un leve repunte, por lo que la conclusión es similar a la obtenida con datos logarítmicos, que la mayor diferencia salarial no se ve acompañada de forma significativa de mayores niveles de discriminación.

## 2.4. Entre 6 y 11 años de antigüedad

Se puede observar en la Tabla 123 que, para este nivel de antigüedad, la diferencia salarial total es muy similar a la experimentada en la anterior categoría, siendo ligeramente inferior en este caso.

**Tabla 123: Diferencia salarial total (logarítmica) en la categoría de entre 6 y 11 años de antigüedad**

Antigüedad: Entre 6 y 11 años						
	Diferencia salarial total (en logaritmo): 0,1820					
	Características		Rendimientos			
Estructura no discriminatoria	Abs.	%	Abs.	%	Sobrepago	Infrapago
<i>Hombre</i>	-0,0047	-2,56	0,1866	102,56	0,0000	0,1866
<i>Mujer</i>	-0,0335	-18,39	0,2155	118,39	0,2155	0,0000
<i>Neumark</i>	0,0360	19,79	0,1460	80,21	0,0289	0,1171

Fuente: Elaboración propia a partir de EES 2006

Ahora bien, los pesos asociados a la discriminación mostrados en la cuarta columna (MD1) indican un aumento respecto a la anterior categoría. Por tanto, a igualdad de diferencia salarial entre estas categorías, parece existir un repunte en los niveles de discriminación existentes, atendiendo a esta primera medida. Por ejemplo, si se considera la estructura salarial de Neumark, dicho peso ha pasado de casi un 69% en el anterior nivel de antigüedad analizado a un 80% para esta nueva categoría. Con las otras dos categorías la situación es similar a la mencionada.

Este resultado es debido a que, como se observa en la Tabla 123, se han producido mejoras salariales a favor de las trabajadoras por lo que respecta al componente asociado a características. Así lo corroboran los signos negativos de dicho componente (primera columna) en las estructuras del hombre y de la mujer, así como la reducción en el valor ligado a la estructura de Neumark.



**Tabla 124: Diferencia salarial total (no ajustada) en la categoría de entre 6 y 11 años de antigüedad**

Antigüedad: Entre 6 y 11 años				
	Diferencia salarial total bruta (no ajustada): 0,1996			
	Características		Rendimientos	
Estructura no discriminatoria	Abs.	Abs.	Sobrepago	Infrapago
<i>Hombre</i>	-0,0046	0,2052	0,0000	0,2052
<i>Mujer</i>	-0,0329	0,2404	0,2404	0,0000
<i>Neumark</i>	0,0367	0,1572	0,0293	0,1242

Fuente: Elaboración propia a partir de EES 2006

Respecto a los datos no ajustados, la Tabla 124 señala que la diferencia salarial entre hombres y mujeres es de prácticamente el 20% a favor de los primeros, valor similar al encontrado en la anterior categoría.

Ahora bien, si se analizan los coeficientes de discriminación MD2 presentes en la segunda columna, se observa un incremento de unos 2 puntos porcentuales para todas las estructuras salariales consideradas, respecto al anterior nivel de antigüedad.

Por tanto, aún existiendo unas diferencias salariales muy homogéneas entre estos dos últimos niveles de antigüedad analizados se puede concluir que, para este último, el nivel de discriminación se ha visto ligeramente incrementado, y además, este resultado es robusto a la estructura salarial no discriminatoria que se considere.

## 2.5. Entre 11 y 21 años de antigüedad

Esta nueva categoría de antigüedad presenta unas diferencias salariales en términos logarítmicos muy similares a las dos anteriores, tomando ese valor, para este caso, un valor de 0,1835 puntos logarítmicos, como se ve reflejado en la Tabla 125.

**Tabla 125: Diferencia salarial total (logarítmica) en la categoría de entre 11 y 21 años de antigüedad**

Antigüedad: Entre 11 y 21 años						
	Diferencia salarial total (en logaritmo): 0,1835					
	Características		Rendimientos			
Estructura no discriminatoria	Abs.	%	Abs.	%	Sobrepago	Infrapago
<i>Hombre</i>	0,0088	4,78	0,1747	95,22	0,0000	0,1747
<i>Mujer</i>	-0,0303	-16,51	0,2138	116,51	0,2138	0,0000
<i>Neumark</i>	0,0318	17,33	0,1517	82,67	0,0361	0,1156

Fuente: Elaboración propia a partir de EES 2006

Por lo que respecta a la medida de discriminación MD1 que se presenta en la cuarta columna de la dicha tabla, se observa que presenta unos valores que muestran pocas diferencias respecto a la anterior categoría considerada. Por tanto, esa homogeneidad presente en la diferencia salarial se ve acompañada también de una relativa igualdad por lo que respecta a estos porcentajes de discriminación.

La Tabla 126, que refleja la brecha salarial en términos no ajustados, corrobora el resultado previamente mencionado. Esto es, existen unos niveles de diferencia salarial en esta categoría de antigüedad en torno al 20%, similares a los detectados en los dos anteriores niveles de antigüedad. Por su parte, los coeficientes de discriminación MD2 (segunda columna) muestran unos niveles muy parecidos a los de la anterior categoría analizada, y es un resultado común a las tres estructuras salariales no discriminatorias consideradas.

Por tanto, se puede concluir que en esta categoría de antigüedad existen unos niveles discriminatorios similares a la anterior, y es un resultado común a ambas medidas empleadas para su determinación.

**Tabla 126: Diferencia salarial total (no ajustada) en la categoría de entre 11 y 21 años de antigüedad**

Antigüedad: Entre 11 y 21 años				
	Diferencia salarial total bruta (no ajustada): 0,2014			
	Características		Rendimientos	
Estructura no discriminatoria	Abs.	Abs.	Sobrepago	Infrapago
<i>Hombre</i>	0,0088	0,1909	0,0000	0,1909
<i>Mujer</i>	-0,0298	0,2384	0,2384	0,0000
<i>Neumark</i>	0,0323	0,1638	0,0368	0,1226

Fuente: Elaboración propia a partir de EES 2006

## 2.6. 21 años o más de antigüedad

En esta categoría, un primer resultado a señalar es que, para los trabajadores con un mayor nivel de antigüedad en la empresa, se obtiene el mayor nivel de diferencia salarial, alcanzando 0,1959 puntos logarítmicos, como se refleja en la Tabla 127.

**Tabla 127: Diferencia salarial total (logarítmica) en la categoría de entre 21 años o más de antigüedad**

Antigüedad: 21 años o más						
	Diferencia salarial total (en logaritmo): 0,1959					
	Características		Rendimientos			
Estructura no discriminatoria	Abs.	%	Abs.	%	Sobrepago	Infrapago
<i>Hombre</i>	0,0230	11,73	0,1730	88,27	0,0000	0,1730
<i>Mujer</i>	-0,0029	-1,48	0,1988	101,48	0,1988	0,0000
<i>Neumark</i>	0,0334	17,05	0,1625	82,95	0,0534	0,1091

Fuente: Elaboración propia a partir de EES 2006

Ahora bien, analizando los porcentajes de discriminación reflejados en la cuarta columna (MD1), se puede observar que, aunque la diferencia salarial

alcanza su máximo en este nivel de antigüedad, esto no va acompañado de mayores porcentajes de discriminación. En efecto, los pesos en este caso oscilan entre casi el 83% de la estructura salarial de Neumark y algo más del 101% en la estructura de la mujer, niveles éstos menores que los encontrados en la anterior categoría de antigüedad analizada, y equiparables a los hallados entre los trabajadores y trabajadoras de entre 3 y 6 años de antigüedad.

**Tabla 128: Diferencia salarial total (no ajustada) en la categoría de 21 años o más de antigüedad**

Antigüedad: 21 años o más				
Diferencia salarial total bruta (no ajustada): 0,2164				
	Características		Rendimientos	
Estructura no discriminatoria	Abs.	Abs.	Sobrepago	Infrapago
<i>Hombre</i>	0,0232	0,1888	0,0000	0,1888
<i>Mujer</i>	-0,0029	0,2200	0,2200	0,0000
<i>Neumark</i>	0,0340	0,1765	0,0549	0,1153

Fuente: Elaboración propia a partir de EES 2006

Analizando la Tabla 128, se observa que, la diferencia salarial total bruta alcanza un máximo en este nivel de antigüedad. En este caso los trabajadores llegan a percibir en media un 21,64% más que las trabajadoras.

Pero se observa que los coeficientes MD2 calculados en la segunda columna son menores que los existentes en el anterior nivel y, al igual que se mencionó con anterioridad, similares a los encontrados entre los trabajadores de entre 3 y 6 años de antigüedad. Por tanto, el mayor nivel de diferencia salarial se acompaña de un menor nivel de discriminación entre los trabajadores y trabajadoras que presentan los mayores niveles de antigüedad.

## **2.7. Conclusiones acerca de la desigualdad salarial en la variable *Antigüedad***

Se ha comprobado como la variable Antigüedad presenta un incremento de la diferencia salarial entre trabajadores de diferente sexo desde el primer nivel (menos de un año) hasta el tercero (entre 3 y 6 años). Además, ese incremento de la diferencia salarial se ha visto acompañado también de un aumento en los niveles de discriminación hacia las trabajadoras llegando a alcanzar un máximo, considerando esas tres primeras categorías, en ese tercer nivel mencionado con un coeficiente MD2 de 22,19% cuando la estructura salarial considerada es la de la mujer. Ese dato indicaría que, aún cuando hombres y mujeres ubicados en este tercer nivel de antigüedad presentaran las mismas características, los trabajadores percibirían un 22,19% más de salario que las trabajadoras.

Sin embargo, a partir del mencionado nivel, y para las dos siguientes categorías, se puede concluir que se producen unas diferencias salariales por género que se pueden considerar homogéneas. Ahora bien, aún cuando esas diferencias en los salarios son muy parecidas, se produce un leve repunte de los niveles discriminatorios en el nivel asociado a entre 6 y 11 años de antigüedad (cuarto nivel), para, posteriormente, volver en el siguiente (entre 11 y 21 años) a niveles de discriminación similares a los encontrados en la tercera categoría (entre 3 y 6 años). Y este patrón de comportamiento se ve corroborado en las dos medidas de discriminación analizadas, MD1 y MD2. Por tanto, a la vista de estos comentarios, se puede concluir que la categoría de antigüedad que presenta mayores niveles discriminatorios es la correspondiente a entre 6 y 11 años de antigüedad.

Es necesario destacar también que la máxima diferencia salarial de todos los niveles se alcanza en el último de ellos, correspondiente a trabajadores y trabajadoras que presentan 21 años o más de antigüedad en la empresa. No obstante, esa mayor diferencia salarial no se ve acompañada por un mayor nivel de discriminación, como muestran las medidas MD1 y MD2

mostradas anteriormente. De hecho, para esta categoría, la discriminación detectada se puede equiparar a la encontrada en la tercera de las categorías analizadas, es decir, la referida a una antigüedad de entre 3 y 6 años.

Por último, señalar que, las estructuras salariales consideradas muestran en todos los niveles considerados el mismo patrón, ya sea considerando medidas logarítmicas como no ajustadas. En concreto, se observa en las diferentes tablas mostradas que los mayores niveles de discriminación siempre se dan bajo la estructura salarial de la mujer, mientras que los menores se producen en la estructura salarial de Neumark. La estructura salarial del hombre se encuentra siempre ubicada como un valor intermedio entre las dos anteriormente mencionadas.

### **3. CONTRIBUCIÓN DE LAS CARACTERÍSTICAS SOBRE LA DIFERENCIA SALARIAL EN LAS CATEGORÍAS DE LA VARIABLE ANTIGÜEDAD.**

El siguiente paso a realizar es determinar como las diferentes características del estudio, tanto personales, laborales o de empresa, influyen en las diferencias salariales de las diferentes categorías analizadas para la variable antigüedad. Y se analizará tanto la parte de características de esa diferencia como la parte correspondiente a discriminación, buscando, para ello, patrones comunes de comportamiento entre los niveles analizados, y detectando posibles resultados de carácter más singular.

### 3.1. Menos de un año de antigüedad.

#### 3.1.1. Características personales.

**Tabla 129: Contribuciones de las características personales a la desigualdad salarial en la categoría de menos de un año de antigüedad**

Antigüedad: Menos de 1 año - Diferencia salarial: 0,1213							
		Características			Rendimientos		
		% (H)	% (M)	% (N)	% (H)	% (M)	% (N)
Edad	e1	-0,56	-0,35	-0,45	-0,94	-1,15	-1,05
	e2	1,31	1,19	1,31	-1,16	-1,04	-1,15
	e3	0,42	0,27	0,34	2,30	2,45	2,38
	e4	-0,08	0,00	-0,04	5,22	5,15	5,18
	e5	0,54	0,06	0,35	2,15	2,63	2,34
	e6	0,14	0,41	0,26	-0,27	-0,54	-0,39
	<i>Suma</i>	<i>1,77</i>	<i>1,58</i>	<i>1,77</i>	<i>7,32</i>	<i>7,51</i>	<i>7,32</i>
Nivel de estudios	est1	-2,05	-2,73	-2,30	1,61	2,29	1,86
	est2	-1,36	-1,67	-1,50	1,45	1,76	1,59
	est3	-0,01	-0,35	-0,23	-1,44	-1,09	-1,21
	est4	0,14	0,48	0,33	2,05	1,71	1,86
	est5	-5,11	-6,48	-5,54	-3,26	-1,90	-2,83
	<i>Suma</i>	<i>-8,38</i>	<i>-10,75</i>	<i>-9,24</i>	<i>0,40</i>	<i>2,77</i>	<i>1,26</i>

Fuente: Elaboración propia a partir de EES 2006

En primer lugar, cabe señalar que no se reflejan en la Tabla 129 pesos relevantes en la parte de características por lo que respecta a la variable edad, y para ninguna de las tres estructuras salariales consideradas. Por tanto, las diferentes categorías de esta variable edad no aportan pesos importantes a la diferencia salarial existente entre los trabajadores y trabajadoras con menos de un año de antigüedad.

Sin embargo, el resultado cambia cuando se tiene en cuenta la parte de rendimientos. En concreto, los niveles de edad que oscilan entre los 30 años y los 59 años (3 categorías) muestran unos pesos importantes y positivos, lo que estaría indicando que, en esos niveles de edad, los trabajadores con menos de un año de antigüedad son mejor retribuidos, en términos medios, que las

trabajadoras con ese mismo nivel de antigüedad y con iguales características. El valor más importante se alcanza en el grupo de edad que va de 40 a 49 años y en la estructura salarial de los hombres. En este caso el peso toma un valor de 5,22 y, por tanto, si hombres y mujeres fueran retribuidos de la misma manera, la diferencia salarial (logarítmica) se vería reducida en algo más de un 5%.

Existen diferencias en los resultados relativos a la variable nivel de estudios. Para comenzar, y en la parte de características, el no tener estudios o tener estudios de primaria reduce la brecha salarial en este nivel de antigüedad, efecto que se ve repetido, pero de manera mucho más significativa, en el caso de tener estudios superiores. En concreto, la Tabla 129 muestra que las mujeres englobadas en esta categoría de antigüedad con estudios superiores (son mayoría en esta categoría) presentan una ventaja salarial respecto a los hombres, y de ahí los signos negativos y relevantes que se muestran en la Tabla 129, y en las tres estructuras salariales consideradas. Si los trabajadores y las trabajadoras estuvieran igualmente distribuidos en esta categoría, la brecha salarial se incrementaría casi un 6,5% (considerando la estructura salarial de la mujer).

Este mismo patrón en el grupo de estudios superiores se vuelve a repetir en la parte de rendimientos pero con unos pesos mucho más moderados que, en ningún caso alcanzan el -3,5%. Lo más reseñable es que este nivel de estudios es el único que presenta unos pesos destacables, por tanto, se puede concluir que esta categoría también influye a la hora de reducir la brecha salarial. Por tanto, las mujeres con estudios superiores que llevan en la empresa menos de un año son mejor remuneradas que los hombres aún cuando éstos tengan las mismas características.

### 3.1.2. Características laborales

Comenzando por la variable de ocupación, se observa en la Tabla 130 en la parte ligada a características que existen claramente dos ocupaciones



donde los trabajadores presentan una ventaja salarial, lo que incrementa la diferencia salarial. Estas ocupaciones son oc4 y oc5, donde el peso de las trabajadoras en su composición es muy mayoritario. Con unos pesos más débiles también se puede incluir la ocupación oc1 pero cabe señalar que el número de individuos ubicados en esta categoría es muy reducido.

**Tabla 130: Contribuciones de las características laborales a la desigualdad salarial en la categoría de menos de un año de antigüedad**

Antigüedad: Menos de 1 año - Diferencia salarial: 0,1213							
		Características			Rendimientos		
		% (H)	% (M)	% (N)	% (H)	% (M)	% (N)
Ocupación	oc1	2,29	2,40	2,40	-0,07	-0,19	-0,18
	oc2	-8,14	-9,81	-8,67	-3,41	-1,74	-2,88
	oc3	0,64	0,71	0,84	0,31	0,24	0,10
	oc4	20,41	17,20	21,41	-4,85	-1,64	-5,85
	oc5	22,80	23,51	27,15	0,97	0,27	-3,38
	oc6	-15,82	-26,91	-13,76	2,41	13,50	0,34
	oc7	-9,63	-12,46	-9,05	2,00	4,83	1,41
	oc8	-2,49	-2,51	-2,57	0,31	0,33	0,39
	<i>Suma</i>	<i>10,05</i>	<i>-7,88</i>	<i>17,76</i>	<i>-2,33</i>	<i>15,61</i>	<i>-10,03</i>
Tipo de jornada	tjc	-5,08	-7,08	-3,82	4,99	6,99	3,73
	tjp	-5,08	-7,08	-3,82	-2,84	-0,83	-4,10
	<i>Suma</i>	<i>-10,16</i>	<i>-14,17</i>	<i>-7,64</i>	<i>2,15</i>	<i>6,16</i>	<i>-0,37</i>
Tipo de contrato	di	-0,87	-0,54	-0,73	2,33	1,99	2,18
	dd	-0,87	-0,54	-0,73	-5,17	-5,50	-5,32
	<i>Suma</i>	<i>-1,74</i>	<i>-1,08</i>	<i>-1,45</i>	<i>-2,84</i>	<i>-3,51</i>	<i>-3,14</i>
Responsabilidad	rs	2,15	1,00	1,86	2,29	3,44	2,58
	rn	2,15	1,00	1,86	-29,96	-28,81	-29,67
	<i>Suma</i>	<i>4,30</i>	<i>2,00</i>	<i>3,72</i>	<i>-27,67</i>	<i>-25,37</i>	<i>-27,09</i>
Convenio	cons	1,11	0,74	1,06	-2,42	-2,05	-2,36
	coni	-0,85	-0,37	1,95	-3,17	-3,65	-5,97
	cone	-0,24	-0,14	0,09	1,78	1,68	1,45
	<i>Suma</i>	<i>0,02</i>	<i>0,23</i>	<i>3,09</i>	<i>-3,81</i>	<i>-4,02</i>	<i>-6,88</i>

Fuente: Elaboración propia a partir de EES 2006

Siguiendo el análisis en el componente de características se observa que, con pesos negativos y contribuyendo con ello a reducir la brecha en los salarios, se dan fundamentalmente tres ocupaciones que son (ordenadas de

mayor a menor peso): oc6, oc7 y oc2, las dos primeras con claro predominio de los hombres en su composición, mientras que son las mujeres las que se muestran mayoría en la tercera. En todas ellas la mujer presenta una ventaja salarial respecto al hombre. También en la ocupación oc8 se reflejan pesos negativos, aunque en este caso con magnitudes más moderadas.

En la parte de rendimientos los pesos calculados en las categorías más relevantes presenta una alta variabilidad y con menores magnitudes. En el lado de pesos positivos, y por tanto, donde la mujer se encuentra peor remunerada que el hombre, destacaría oc7 y, con el mayor peso, oc6. Por el lado de pesos negativos las más destacadas son oc2 y oc4.

Respecto al tipo de jornada, se observa que ambos tipos influyen de manera negativa en la brecha salarial por la parte de características, siendo estos pesos bastante importantes, llegando a superar el -7% en la estructura salarial de la mujer.

Por el lado de los rendimientos la influencia que tiene esta variable presenta signos contrarios. Mientras que la jornada a tiempo completo genera aumentos en la brecha salarial cercanos al 7%, la jornada a tiempo parcial produce reducciones en esa diferencia salarial que llegan a superar el -4%.

El tipo de contrato, por su parte, no presenta efectos relevantes en lo que respecta al componente de características. Por el contrario, los contratos de duración determinada presentan unos pesos negativos en el componente relativo a discriminación, por lo que tendrían efectos de reducción de la brecha salarial. Por su parte, los contratos de duración indefinida presentan pesos positivos pero que apenas superan el 2% aunque, tenderían a incrementar la brecha salarial en este grupo trabajadores.

La realización de tareas de responsabilidad tampoco presenta pesos de relevancia en la parte de características de los trabajadores. Pero, como se observa en la Tabla 130, la no realización de tareas de responsabilidad tiene pesos negativos y muy importantes, cercanos al 30%. Por tanto, las mujeres

que no realizan tareas de responsabilidad son mejor remuneradas que los hombres, de tal forma que si los hombres percibieran el mismo salario que las mujeres la brecha salarial se incrementaría en torno a ese 30%.

Por su parte, la realización de tareas de responsabilidad provoca aumentos de la brecha salarial entre hombres y mujeres, pero con una importancia mucho menor que en la anterior categoría, no alcanzando en ninguna de las estructuras salariales consideradas el 3,5%.

Respecto a la última de las variables laborales consideradas en el estudio, el tipo de convenio en la empresa, la tabla muestra que en la parte de características no hay pesos remarcables, y en la parte de rendimientos, los más importantes se dan en el convenio de tipo interprovincial, etc., con un peso negativo que roza el -6% en la estructura salarial de Neumark. El convenio de sector también tiene efectos negativos sobre la brecha salarial, aunque de magnitud menor al anterior, superando ligeramente el -2%. En cualquier caso, ambos tipos de convenios tienen un efecto de reducción de la brecha salarial al estar las trabajadoras mejor remuneradas que los trabajadores de este grupo de antigüedad analizado.

### 3.1.3. Características de empresa

La primera de las variables de tipo empresa a analizar es la actividad económica. Se puede observar en la Tabla 131 que, por lo que respecta al componente de características, hay un número importante de esas actividades que contribuyen a incrementar la brecha salarial entre hombres y mujeres. En concreto, y presentándolos en orden de importancia relativa descendente tenemos al sector ae9 con pesos que pueden superar en algún caso el 13%, la actividad ae2 con pesos por encima del 6%, ae14 con pesos cercanos al 4% y ae10 con pesos en torno al 3,5%. Por su parte, ae16 presenta unos pesos importantes que superan el 5% pero lo son solo en dos de las estructuras salariales consideradas.

No existen pesos negativos de relevancia por lo que respecta a la parte de características en lo que a la variable actividad se refiere.

**Tabla 131: Contribuciones de las características de empresa a la desigualdad salarial en la categoría de menos de un año de antigüedad**

Antigüedad: Menos de 1 año - Diferencia salarial: 0,1213							
		Características			Rendimientos		
		% (H)	% (M)	% (N)	% (H)	% (M)	% (N)
Actividad	ae1	2,05	1,90	2,40	0,03	0,19	-0,31
	ae2	4,10	4,54	6,06	0,85	0,42	-1,10
	ae3	-0,90	-0,50	-0,79	-0,78	-1,17	-0,89
	ae4	0,89	1,37	1,32	-0,39	-0,88	-0,82
	ae5	1,74	1,93	2,99	-0,05	-0,25	-1,30
	ae6	-0,24	0,01	-0,14	-0,31	-0,56	-0,41
	ae7	-0,72	0,33	-0,33	-0,97	-2,02	-1,36
	ae8	0,43	0,22	0,42	0,19	0,40	0,20
	ae9	8,52	2,98	13,11	0,61	6,14	-3,99
	ae10	3,48	3,05	3,54	-1,00	-0,57	-1,06
	ae11	3,07	-0,59	1,27	-6,55	-2,90	-4,75
	ae12	0,03	0,10	0,46	-0,10	-0,18	-0,54
	ae13	-0,94	-0,63	-0,68	0,69	0,39	0,44
	ae14	3,65	2,99	3,68	-1,97	-1,31	-2,01
	ae15	-1,26	1,02	0,75	3,37	1,09	1,35
	ae16	0,39	5,25	5,19	7,54	2,68	2,74
		<i>Suma</i>	<i>24,29</i>	<i>23,97</i>	<i>39,23</i>	<i>1,14</i>	<i>1,47</i>
Tamaño	tamp	-4,66	-4,23	-4,28	-2,01	-2,44	-2,39
	tamm	0,25	0,27	0,27	-0,23	-0,25	-0,26
	tamg	-4,95	-4,29	-4,35	2,04	1,39	1,45
	<i>Suma</i>	<i>-9,36</i>	<i>-8,26</i>	<i>-8,37</i>	<i>-0,20</i>	<i>-1,30</i>	<i>-1,19</i>
Propiedad	ppu	-0,19	-2,97	-1,74	-5,06	-2,28	-3,51
	ppr	-0,19	-2,97	-1,74	64,86	67,64	66,42
	<i>Suma</i>	<i>-0,38</i>	<i>-5,95</i>	<i>-3,49</i>	<i>59,80</i>	<i>65,36</i>	<i>62,91</i>
Mercado	ml	0,48	0,33	0,39	-6,13	-5,98	-6,04
	mn	-0,09	-0,18	-0,11	2,25	2,34	2,27
	mi	-0,09	-0,08	-0,08	0,59	0,58	0,58
	<i>Suma</i>	<i>0,30</i>	<i>0,06</i>	<i>0,20</i>	<i>-3,29</i>	<i>-3,05</i>	<i>-3,19</i>
T. cons	T. cons.	0,00	0,00	0,00	58,61	58,61	58,61

Fuente: Elaboración propia a partir de EES 2006

En el componente de rendimientos destacan dos actividades por presentar un comportamiento más homogéneo en las tres estructuras salariales consideradas. Con signo negativo, y por tanto, contribuyendo a reducir la brecha salarial al estar las mujeres mejor remuneradas que los hombres, se encuentra ae11 donde el número de mujeres duplica el número de hombres, con unos pesos relativos que llegan a superar el 6,5% (en valor absoluto). Por el lado positivo de los pesos se encuentra la actividad ae16 donde, en la estructura salarial de los hombres, llega a alcanzar un valor del 7,54%, valor que se reduce hasta cerca del 3% en las otras estructuras salariales pero indicando que, en cualquier caso, dicha actividad contribuye de manera importante a aumentar la brecha salarial por el lado del componente discriminatorio.

La variable tamaño de la empresa, por el lado de las características, presenta dos categorías que, claramente, contribuyen a disminuir la brecha salarial por género, como son el tamaño pequeño de la empresa (en torno a un 4,5%) y el tamaño grande (muy cerca del 5%). Por el lado de los rendimientos señalar la existencia de unos pesos débiles (poco más del 2%) pero negativos en aquellas empresas de tamaño pequeño y que, por tanto, también contribuirían a disminuir la brecha en los salarios.

La variable propiedad y sus dos categorías solo presentan pesos de relevancia en la parte de rendimientos. En concreto, la categoría asociada a la propiedad privada de la empresa, contribuye a aumentar de manera muy significativa la diferencia salarial, llegando a superar en la estructura salarial de la mujer un 67% en su peso asociado. Por el contrario, la categoría de propiedad pública genera reducciones en la brecha salarial aunque con pesos mucho más moderados que en la anterior, quedándose por encima del 5%.

Por último, en la variable mercado, tampoco hay categorías con pesos relevantes en el componente relativo a características. Y, por lo que respecta a la parte de rendimientos, destacar que la categoría de mercado local o nacional contribuye a reducir la diferencia salarial con unos pesos en torno al 6%. Por su

parte, la categoría de mercado nacional, con unos pesos positivos superando levemente el 2%, incrementaría la brecha salarial entre los trabajadores y las trabajadoras ubicados en este nivel de antigüedad.

Respecto a la aportación del término contante, señalar en primer lugar que en esta variable y en todas sus categorías el individuo de referencia es un individuo (hombre o mujer), con menos de 19 años de edad, sin estudios o con primaria, perteneciente a la ocupación oc1, con jornada a tiempo completo, con contrato indefinido, con tareas de responsabilidad, con convenio de sector, que desarrolla su trabajo en el sector de actividad ae1, en empresa pequeña, de propiedad pública y con mercado local. En este nivel de antigüedad, la contribución a la brecha salarial de dicho componente es del 58,61%.

#### 3.1.4. Conclusiones relativas a la categoría de “menos de un año de antigüedad”.

Características que contribuyen a aumentar la discriminación salarial en la mujer trabajadora con menos de un año s de antigüedad:

- Entre 30 y 59 años de edad
- Ocupaciones oc6 u oc7
- Jornada a tiempo completo
- Contrato de duración indefinida
- Con tareas de responsabilidad
- Actividad económica ae16
- Empresa de propiedad privada
- Empresa con mercado nacional

Características que ayudan a reducir la discriminación en la mujer trabajadora con menos de un año de antigüedad:

- Estudios superiores
- Ocupaciones oc4 u oc2
- Jornada a tiempo parcial
- Contrato de duración determinada
- Sin tareas de responsabilidad
- Convenio de sector o interprovincial, etc.
- Actividad económica ae1 1
- Empresa pequeña
- Empresa de propiedad pública
- Empresa con mercado local

### **3.2. De 1 y 3 años de antigüedad**

#### 3.2.1. Características personales

Como se observa en la Tabla 132, la variable edad no aporta pesos de relevancia a la diferencia salarial, por lo que respecta al componente de características. Sin embargo, en la parte de rendimientos cabe señalar que los trabajadores de este nivel de antigüedad, con una edad entre 40 y 59 años, son mejor remunerados que las trabajadoras coetáneas, especialmente los ubicados en la primera década. Por el contrario, son mejor remuneradas las mujeres con edades comprendidas entre los 20 y los 29 años, con pesos negativos que

superan el 4,5% (en valor absoluto) en dos de las estructuras salariales consideradas.

**Tabla 132: Contribuciones de las características personales a la desigualdad salarial en la categoría de entre 1 y 3 años de antigüedad**

Antigüedad: De 1 a 3 años - Diferencia salarial: 0,1644							
		Características			Rendimientos		
		% (H)	% (M)	% (N)	% (H)	% (M)	% (N)
Edad	e1	-0,56	-0,22	-0,44	-0,50	-0,83	-0,62
	e2	1,23	0,77	1,14	-4,59	-4,13	-4,51
	e3	0,15	0,15	0,13	-0,05	-0,06	-0,04
	e4	-0,03	-0,01	-0,02	3,70	3,68	3,69
	e5	0,51	0,10	0,37	1,89	2,29	2,03
	e6	0,38	0,21	0,37	0,23	0,40	0,24
	<i>Suma</i>	<i>1,67</i>	<i>1,00</i>	<i>1,56</i>	<i>0,68</i>	<i>1,36</i>	<i>0,80</i>
Nivel de estudios	est1	-2,70	-2,32	-2,55	-1,05	-1,42	-1,19
	est2	-1,83	-1,20	-1,60	-2,78	-3,41	-3,00
	est3	-0,25	-0,12	-0,24	0,62	0,49	0,61
	est4	-0,18	0,22	0,00	4,65	4,25	4,47
	est5	-4,26	-5,75	-4,88	-4,56	-3,06	-3,93
	<i>Suma</i>	<i>-9,21</i>	<i>-9,17</i>	<i>-9,27</i>	<i>-3,11</i>	<i>-3,15</i>	<i>-3,05</i>

Fuente: Elaboración propia a partir de EES 2006

Si se observa la variable nivel de estudios de manera agregada, en la parte de características las tres estructuras salariales presentan un comportamiento muy homogéneo con pesos negativos en torno al -9% y, por tanto, contribuyendo a la reducción de la brecha salarial. Ahora bien, si se analizan las categorías de dicha variable de manera individualizada se puede observar que solo hay dos categorías que aportan unos pesos importantes a ese valor agregado. Estas son, en primer lugar, los estudios superiores (con mayoría de mujeres) y, con un menor peso, el no tener estudios o primaria (siendo mayoría los hombres).

En la parte correspondiente a rendimientos también existen dos categorías que contribuyen a reducir la brecha salarial. En este caso, también son los estudios superiores la más importante de ellas, y en segundo lugar, los



estudios de secundaria I (obligatoria). Si los trabajadores ubicados en estos dos niveles de estudio fueran igualmente retribuidos que las trabajadoras se produciría un incremento de la diferencia salarial en torno a un 7%. Por el contrario, los trabajadores con F.P. son mejor remunerados que las trabajadoras de ese nivel educativo, contribuyendo con ello a incrementar la brecha salarial.

### 3.2.2. Características laborales

La Tabla 133 refleja que, en la variable ocupación, se observan dentro del componente de características claramente dos grupos de ocupaciones con efectos contrarios sobre la brecha salarial existente. Aquellas ocupaciones donde los trabajadores son mejor remunerados que las trabajadoras y que, por tanto, contribuyen a aumentar la diferencia salarial son, principalmente, oc4 y oc5, y con menores pesos, oc1 y oc8. Por su parte, las ocupaciones que contribuyen a reducir la brecha salarial son oc6, oc7 y oc2.

Dentro del componente de rendimientos cabe señalar exclusivamente a oc2 y oc4, que son ocupaciones que, dados los pesos negativos que muestran, contribuyen a reducir la brecha salarial.

Respecto al tipo de jornada no hay efectos remarcables en la parte de características. Sin embargo, se observa que la jornada a tiempo completo presenta unos importantes pesos positivos en la parte de rendimientos, mientras que la jornada a tiempo parcial muestra el comportamiento contrario.

El tipo de contrato no presenta pesos importantes en ninguno de los dos componentes analizados. Por tanto, esta variable no contribuye a la diferencia salarial de los trabajadores y trabajadoras que poseen este nivel de antigüedad en la empresa.

**Tabla 133: Contribuciones de las características laborales a la desigualdad salarial en la categoría de entre 1 y 3 años de antigüedad**

Antigüedad: De 1 a 3 años - Diferencia salarial: 0,1644							
		Características			Rendimientos		
		% (H)	% (M)	% (N)	% (H)	% (M)	% (N)
Ocupación	oc1	3,39	3,11	3,44	0,25	0,53	0,20
	oc2	-6,41	-7,91	-6,82	-3,86	-2,35	-3,45
	oc3	0,08	-0,18	0,06	-1,83	-1,58	-1,82
	oc4	16,98	13,55	18,94	-5,10	-1,67	-7,06
	oc5	14,29	14,43	18,54	0,19	0,06	-4,05
	oc6	-13,44	-21,86	-10,10	1,74	10,16	-1,59
	oc7	-10,59	-11,78	-8,26	0,49	1,68	-1,84
	oc8	3,05	2,88	3,10	-1,25	-1,08	-1,30
	<i>Suma</i>	<i>7,35</i>	<i>-7,77</i>	<i>18,91</i>	<i>-9,36</i>	<i>5,76</i>	<i>-20,92</i>
Tipo de jornada	tjc	1,10	-1,43	1,86	7,54	10,07	6,78
	tjp	1,10	-1,43	1,86	-3,41	-0,88	-4,16
	<i>Suma</i>	<i>2,21</i>	<i>-2,86</i>	<i>3,72</i>	<i>4,13</i>	<i>9,20</i>	<i>2,62</i>
Tipo de contrato	di	-0,64	-0,50	-0,51	1,77	1,64	1,65
	dd	-0,64	-0,50	-0,51	-0,71	-0,84	-0,83
	<i>Suma</i>	<i>-1,28</i>	<i>-1,01</i>	<i>-1,03</i>	<i>1,06</i>	<i>0,79</i>	<i>0,81</i>
Responsabilidad	rs	2,35	0,88	2,01	3,31	4,78	3,65
	rn	2,35	0,88	2,01	-26,27	-24,81	-25,94
	<i>Suma</i>	<i>4,69</i>	<i>1,77</i>	<i>4,03</i>	<i>-22,96</i>	<i>-20,03</i>	<i>-22,29</i>
Convenio	cons	0,74	0,44	0,79	-2,02	-1,72	-2,06
	coni	-0,90	-0,61	1,64	-2,16	-2,45	-4,70
	cone	0,07	0,05	-0,04	1,34	1,37	1,46
	<i>Suma</i>	<i>-0,08</i>	<i>-0,13</i>	<i>2,38</i>	<i>-2,84</i>	<i>-2,79</i>	<i>-5,31</i>

Fuente: Elaboración propia a partir de EES 2006

Los pesos más reseñables de la variable tareas de responsabilidad se encuentran dentro del componente de rendimientos. En concreto, el tener tareas de responsabilidad contribuye a aumentar la diferencia salarial entre los trabajadores de diferente sexo. Por el contrario, el no realizar esas labores de responsabilidad reduce esa brecha, llegando a alcanzar esta categoría un significativo peso en torno al -25%, siendo por tanto esta categoría fundamental a la hora de determinar la desigualdad salarial encontrada en esta categoría.

La variable convenio tampoco presenta aportaciones importantes a la diferencia en los salarios en la parte de características. Y en la parte de rendimientos, sin ser valores muy importantes, señalar que el convenio de sector y el interprovincial, etc. contribuyen a disminuir la brecha salarial.

### 3.2.3. Características de empresa

Como se puede observar en la Tabla 134, las categorías de la variable actividad económica, en lo que respecta a la parte de características, solo contribuyen a incrementar la brecha salarial. Las actividades más significativas son ae9, ae14, ae10, y con un resultado más volátil ae16. En la primera de ellas, que es la que va acompañada de unas mayores repercusiones, si las mujeres estuvieran igual de representadas que los hombres, la diferencia salarial disminuiría en casi un 9% (atendiendo a la estructura salarial de Neumark).

Por lo que respecta al componente de discriminación, solo en la actividad ae16 muestra aportaciones significativas e indican que son los trabajadores los que están mejor remunerados que las trabajadoras. Con un comportamiento contrario, cabe destacar solamente la actividad ae11, aunque como se observa, con pesos mucho más moderados, en torno al -3%.

Al igual que ocurría con el anterior nivel de antigüedad analizado, las empresas pequeñas y grandes contribuyen a reducir la brecha salarial entre los trabajadores, por lo que respecta al componente de características. En el lado de rendimientos, la empresa pequeña mantiene dicho comportamiento con porcentajes que superan el 7% pero, en este caso, los trabajadores de las empresas grandes son mejor remunerados que las trabajadoras de similares capacidades. Si fueran igualmente retribuidos la brecha salarial se reduciría en torno a un 5%.

**Tabla 134: Contribuciones de las características de empresa a la desigualdad salarial en la categoría de entre 1 y 3 años de antigüedad**

Antigüedad: De 1 a 3 años - Diferencia salarial: 0,1644							
		Características			Rendimientos		
		% (H)	% (M)	% (N)	% (H)	% (M)	% (N)
Actividad	ae1	1,65	1,09	1,81	0,13	0,68	-0,03
	ae2	1,13	1,48	1,87	1,15	0,80	0,41
	ae3	-1,11	-0,54	-0,96	-0,72	-1,29	-0,87
	ae4	1,48	1,53	1,64	-0,05	-0,10	-0,21
	ae5	0,94	2,54	2,06	-0,44	-2,04	-1,56
	ae6	-0,53	-0,71	-0,50	0,15	0,33	0,12
	ae7	-1,00	-0,07	-0,65	-0,68	-1,62	-1,03
	ae8	0,39	0,44	0,50	-0,04	-0,09	-0,15
	ae9	6,14	5,72	8,83	0,05	0,47	-2,64
	ae10	2,82	2,68	2,99	-0,34	-0,20	-0,51
	ae11	1,39	-0,24	0,54	-3,00	-1,37	-2,14
	ae12	0,37	-0,50	0,34	1,13	1,99	1,15
	ae13	-1,16	-1,08	-1,01	0,20	0,12	0,05
	ae14	3,36	3,16	3,71	-0,44	-0,25	-0,80
	ae15	1,21	0,40	1,05	-1,28	-0,48	-1,12
	ae16	-1,75	4,95	4,74	10,16	3,46	3,67
		<i>Suma</i>	<i>15,32</i>	<i>20,88</i>	<i>26,95</i>	<i>5,98</i>	<i>0,43</i>
Tamaño	tamp	-4,93	-3,45	-4,10	-5,95	-7,43	-6,78
	tamm	0,12	0,12	0,13	0,11	0,11	0,10
	tamg	-5,15	-3,39	-4,08	5,31	3,56	4,25
	<i>Suma</i>	<i>-9,96</i>	<i>-6,73</i>	<i>-8,05</i>	<i>-0,53</i>	<i>-3,76</i>	<i>-2,43</i>
Propiedad	ppu	-1,61	-3,45	-2,57	-3,20	-1,35	-2,24
	ppr	-1,61	-3,45	-2,57	37,34	39,19	38,30
	<i>Suma</i>	<i>-3,21</i>	<i>-6,91</i>	<i>-5,13</i>	<i>34,13</i>	<i>37,83</i>	<i>36,06</i>
Mercado	ml	1,04	0,82	0,92	-3,31	-3,08	-3,19
	mn	0,00	-0,04	-0,01	0,53	0,57	0,54
	mi	0,30	0,25	0,26	0,58	0,63	0,61
	<i>Suma</i>	<i>1,33</i>	<i>1,03</i>	<i>1,18</i>	<i>-2,20</i>	<i>-1,89</i>	<i>-2,04</i>
T. cons	T. cons.	0,00	0,00	0,00	86,17	86,17	86,17

Fuente: Elaboración propia a partir de EES 2006

La variable propiedad, en la zona de características, muestra unos pesos negativos algo significativos en sus dos categorías. Es decir, que la diferente distribución de hombres y mujeres en estas categorías llega a producir esas contribuciones remarcables y negativas que se muestran en la Tabla 134.

El componente de rendimientos muestra un comportamiento muy parecido a la anterior categoría de antigüedad analizada, esto es, en la empresa pública las mujeres son mejor remuneradas que los hombres, mientras que en la empresa privada se produce un resultado contrario y, además, con unos pesos muy importantes que se acercan al 40% de la brecha salarial.

La variable mercado sigue sin tener ninguna relevancia por lo que respecta a la parte de características, y en la parte de rendimientos, solo es destacable la categoría asociada al mercado local que, como se observa, contribuye a disminuir la brecha salarial en algo más de un 3%.

Por su parte, las diferencias en el término constante contribuyen con un 86,17% a la brecha salarial.

#### 3.2.4. Conclusiones relativas a la categoría de “entre 1 y 3 años de antigüedad”.

Características que contribuyen a aumentar la discriminación salarial en la mujer trabajadora con entre 1 y 3 años de antigüedad:

- Edad de entre 40 y 59 años
- Estudios de F.P.
- Jornada a tiempo completo
- Con tareas de responsabilidad
- Actividad económica ae16
- Empresa grande
- Empresa de propiedad privada

Características que ayudan a reducir la discriminación en la mujer trabajadora con entre 1 y 3 años de antigüedad:

- Edad de entre 20 y 29 años
- Estudios de secundaria I (obligatoria) o superiores
- Ocupaciones oc4 y oc2
- Jornada a tiempo parcial
- Sin tareas de responsabilidad
- Convenio de sector o interprovincial, etc.
- Actividad económica ae11
- Empresa de tamaño pequeño
- Empresa de propiedad pública
- Empresa con mercado local

### **3.3. De 3 a 6 años de antigüedad**

#### 3.3.1. Características personales

Para este nivel de antigüedad considerado, se puede observar en la Tabla 135 que las trabajadoras y los trabajadores están distribuidos igualitariamente según las categorías relativas a la edad, lo que conlleva la no existencia de relevantes diferencias salariales en el componente de características.

Sin embargo, en el lado de rendimientos las mujeres con edades entre los 20 y los 39 años (dos categorías), son mejor remuneradas que los hombres de esa misma edad, y con ello, se contribuye a reducir la diferencia entre sus

salarios. Considerando de manera agregada esas dos categorías de edad etiquetadas con e2 y e3, si los hombres fueran igualmente remunerados que las mujeres, la brecha salarial se incrementaría en cerca de un 22%, por tanto suponen una parte relevante de esa brecha.

**Tabla 135: Contribuciones de las características personales a la desigualdad salarial en la categoría de entre 3 y 6 años de antigüedad**

Antigüedad: De 3 a 6 años - Diferencia salarial: 0,1856							
		Características			Rendimientos		
		% (H)	% (M)	% (N)	% (H)	% (M)	% (N)
Edad	e1	-0,01	-0,06	-0,02	0,09	0,15	0,11
	e2	0,39	0,07	0,33	-8,90	-8,59	-8,84
	e3	0,12	-0,22	0,05	-13,09	-12,75	-13,02
	e4	-0,09	-0,12	-0,08	-1,40	-1,37	-1,41
	e5	0,20	0,11	0,14	0,73	0,82	0,78
	e6	0,32	0,33	0,47	-0,01	-0,02	-0,15
	<i>Suma</i>	<i>0,94</i>	<i>0,11</i>	<i>0,88</i>	<i>-22,59</i>	<i>-21,76</i>	<i>-22,53</i>
Nivel de estudios	est1	-2,12	-2,10	-2,07	-0,06	-0,07	-0,10
	est2	-2,13	-1,54	-1,84	-2,33	-2,93	-2,63
	est3	-0,11	-0,24	-0,19	-0,73	-0,60	-0,66
	est4	0,00	0,00	0,00	4,62	4,62	4,62
	est5	-5,49	-6,28	-5,60	-2,59	-1,80	-2,48
	<i>Suma</i>	<i>-9,85</i>	<i>-10,16</i>	<i>-9,69</i>	<i>-1,09</i>	<i>-0,78</i>	<i>-1,25</i>

Fuente: Elaboración propia a partir de EES 2006

Por su parte, la variable nivel de estudios muestra un comportamiento muy similar a la anterior categoría de antigüedad considerada, tanto en el componente de características como en el de rendimientos. Respecto al primero, son mejor remuneradas las mujeres que los hombres que, o bien no tienen estudios o primaria, o bien tienen estudios superiores. Y, respecto al segundo, las mujeres con secundaria I (obligatoria) o con estudios superiores perciben mejores salarios que los hombres, mientras que estos últimos son mejor pagados que ellas si han realizado estudios de F.P.

### 3.3.2. Características laborales

La variable ocupación muestra bajo la información ofrecida en la Tabla 136 que los trabajadores perciben mejores salarios que las trabajadoras en las ocupaciones oc4, oc5, oc8 y oc1, con repercusiones especialmente importantes en las dos primeras. Y con un comportamiento justamente opuesto estarían las ocupaciones oc6, oc7 y oc2, también con pesos que superan el 10% (en valor absoluto) en las dos primeras.

El lado de los rendimientos no muestra ocupaciones donde exista una clara discriminación en contra de las trabajadoras. Al contrario, en las ocupaciones oc4, oc2 y oc8 son éstas las que perciben mejores sueldos que los trabajadores, contribuyendo con ello a disminuir la brecha salarial.

Como se muestra en la Tabla 136, el resto de variables de carácter laboral no presentan relevantes pesos en lo que respecta al componente de características, por tanto, el resto del análisis se centra en el componente de discriminación.

La jornada a tiempo completo contribuye a aumentar la brecha salarial, presentando unos pesos que llegan a superar el 5% de la brecha salarial.

Un comportamiento análogo al anteriormente mencionado ocurre con los contratos de duración indefinida, aunque, en este caso, los pesos son superiores situándose en torno al 9,5%.

El no llevar a cabo tareas de responsabilidad sigue contribuyendo a reducir la brecha salarial de manera importante, aunque, en este nivel de antigüedad, con unos pesos en torno al -10% que son inferiores a los estimados en las categorías anteriores.



**Tabla 136: Contribuciones de las características laborales a la desigualdad salarial en la categoría de entre 3 y 6 años de antigüedad**

Antigüedad: de 3 a 6 años - Diferencia salarial: 0,1856							
		Características			Rendimientos		
		% (H)	% (M)	% (N)	% (H)	% (M)	% (N)
Ocupación	oc1	3,23	2,73	3,16	0,68	1,18	0,75
	oc2	-5,32	-6,63	-5,76	-3,82	-2,50	-3,38
	oc3	-0,42	-0,36	-0,33	0,69	0,63	0,60
	oc4	12,24	9,48	13,84	-4,38	-1,61	-5,98
	oc5	12,00	11,01	14,95	-1,38	-0,39	-4,33
	oc6	-10,27	-11,65	-6,15	0,33	1,70	-3,79
	oc7	-10,14	-13,97	-7,87	1,50	5,32	-0,77
	oc8	6,44	5,40	6,31	-3,22	-2,18	-3,09
	<i>Suma</i>	<i>7,75</i>	<i>-3,99</i>	<i>18,15</i>	<i>-9,60</i>	<i>2,15</i>	<i>-19,99</i>
Tipo de jornada	tjc	1,55	0,44	3,18	4,11	5,23	2,49
	tjp	1,55	0,44	3,18	-1,44	-0,32	-3,06
	<i>Suma</i>	<i>3,11</i>	<i>0,88</i>	<i>6,35</i>	<i>2,68</i>	<i>4,90</i>	<i>-0,57</i>
Tipo de contrato	di	0,28	0,08	0,17	9,30	9,50	9,41
	dd	0,28	0,08	0,17	-1,31	-1,12	-1,20
	<i>Suma</i>	<i>0,56</i>	<i>0,17</i>	<i>0,34</i>	<i>7,99</i>	<i>8,38</i>	<i>8,21</i>
Responsabilidad	rs	1,93	1,20	1,88	1,92	2,65	1,97
	rn	1,93	1,20	1,88	-10,29	-9,56	-10,24
	<i>Suma</i>	<i>3,86</i>	<i>2,40</i>	<i>3,76</i>	<i>-8,37</i>	<i>-6,91</i>	<i>-8,27</i>
Convenio	cons	0,98	0,61	1,01	-2,95	-2,58	-2,98
	coni	-0,18	-0,10	0,43	-3,02	-3,11	-3,63
	cone	1,32	0,77	-0,60	2,10	2,65	4,01
	<i>Suma</i>	<i>2,12</i>	<i>1,28</i>	<i>0,85</i>	<i>-3,87</i>	<i>-3,04</i>	<i>-2,60</i>

Fuente: Elaboración propia a partir de EES 2006

Por último, por lo que respecta al convenio, por una parte se sigue produciendo el mismo comportamiento ya detectado en niveles anteriores de antigüedad, esto es, que el convenio de sector y el interprovincial, etc. siguen contribuyendo a reducir la brecha salarial entre hombres y mujeres. Pero, por otra parte, aparece como novedad que, bajo el convenio de empresa, los trabajadores son mejor remunerados que las trabajadoras, con un peso que, bajo la estructura salarial de Neumark, es del 4%.

### 3.3.3. Características de empresa

Para este nivel de antigüedad, la Tabla 137 muestra que las actividades donde los trabajadores tienen unas mejores sueldos que las trabajadoras ligados al componente de características son ae4, ae10, ae14 y ae16 (con pesos más variables según estructura salarial). Aunque es necesario señalar que, a excepción de la última, los pesos calculados no son demasiado relevantes.

En la parte de rendimientos, ae16 sigue siendo la única actividad en donde se remunera mejor a los hombres que a las mujeres. Pero las mujeres son mejor pagadas en ae11, actividad que ya había aparecido en niveles anteriores, y también en ae10 y, especialmente, en ae15 con unos pesos negativos que superan el 4%.

Una vez más, y por el lado de características, las mujeres son mejor pagadas que los hombres en las empresas pequeñas y grandes. Y, por el lado de rendimientos, los comportamientos también son análogos a los encontrados en niveles anteriores: en la empresa pequeña se remunera mejor a las trabajadoras mientras que en la grande son los trabajadores los que están mejor pagados.

La variable de propiedad también muestra una situación similar a la encontrada en niveles de antigüedad anteriormente analizados, tanto por el lado de las características como por el lado de los rendimientos. Es en este último donde los pesos son más importantes, positivos y superando el 30% para la propiedad privada, y negativos en torno al -3% para la propiedad pública.

**Tabla 137: Contribuciones de las características de empresa a la desigualdad salarial en la categoría de entre 3 y 6 años de antigüedad**

Antigüedad: De 3 a 6 años - Diferencia salarial: 0,1856							
		Características			Rendimientos		
		% (H)	% (M)	% (N)	% (H)	% (M)	% (N)
Actividad	ae1	1,44	0,55	1,57	0,17	1,06	0,04
	ae2	0,47	0,66	0,81	1,27	1,08	0,93
	ae3	-1,29	-0,50	-1,13	-0,85	-1,64	-1,01
	ae4	1,70	2,96	2,24	-0,97	-2,23	-1,51
	ae5	1,37	0,82	2,04	0,20	0,75	-0,46
	ae6	-0,03	-0,31	-0,05	0,25	0,53	0,27
	ae7	-1,17	-0,32	-0,95	-0,69	-1,54	-0,91
	ae8	0,85	0,54	0,90	0,20	0,52	0,16
	ae9	1,62	-0,69	2,25	0,48	2,79	-0,16
	ae10	2,73	1,61	2,57	-2,67	-1,55	-2,52
	ae11	1,77	-0,11	0,98	-3,34	-1,46	-2,54
	ae12	0,16	-0,42	0,21	0,66	1,24	0,60
	ae13	-1,53	-1,81	-1,43	-0,68	-0,39	-0,78
	ae14	2,20	2,55	3,21	0,68	0,33	-0,32
	ae15	1,74	-0,43	0,71	-4,04	-1,88	-3,02
	ae16	-1,20	4,75	4,66	9,39	3,45	3,53
		<i>Suma</i>	<i>10,84</i>	<i>9,86</i>	<i>18,59</i>	<i>0,06</i>	<i>1,04</i>
Tamaño	tamp	-3,74	-2,31	-2,93	-5,84	-7,27	-6,65
	tamm	0,01	0,03	0,02	-0,58	-0,60	-0,59
	tamg	-4,27	-2,39	-3,23	6,91	5,03	5,87
	<i>Suma</i>	<i>-8,00</i>	<i>-4,68</i>	<i>-6,14</i>	<i>0,49</i>	<i>-2,83</i>	<i>-1,37</i>
Propiedad	ppu	-1,18	-2,93	-2,06	-3,40	-1,65	-2,52
	ppr	-1,18	-2,93	-2,06	32,63	34,39	33,52
	<i>Suma</i>	<i>-2,36</i>	<i>-5,87</i>	<i>-4,12</i>	<i>29,23</i>	<i>32,74</i>	<i>30,99</i>
Mercado	ml	1,59	1,29	1,42	-2,59	-2,30	-2,42
	mn	0,10	-0,02	0,05	1,93	2,04	1,98
	mi	0,78	0,77	0,75	0,05	0,07	0,08
	<i>Suma</i>	<i>2,47</i>	<i>2,05</i>	<i>2,22</i>	<i>-0,61</i>	<i>-0,19</i>	<i>-0,36</i>
T. cons	T. cons.	0,00	0,00	0,00	94,25	94,25	94,25

Fuente: Elaboración propia a partir de EES 2006

Lo único reseñable en la variable mercado es que en empresas con mercados locales las trabajadoras son mejor remuneradas que los trabajadores con similares características, contribuyendo con ello a disminuir la brecha salarial como indican los pesos negativos que se ofrecen en la tabla.

El peso asociado al diferencial existente en el término constante en esta categoría es del 94,25%.

#### 3.3.4. Conclusiones relativas a la categoría de “entre 3 y 6 años de antigüedad”.

Características que contribuyen a aumentar la discriminación salarial en la mujer trabajadora con entre 3 y 6 años de antigüedad:

- Estudios de F.P.
- Jornada a tiempo completo
- Contrato de duración indefinida
- Convenio de empresa
- Actividad económica ae16
- Empresa grande
- Empresa de propiedad privada

Características que ayudan a reducir la discriminación en la mujer trabajadora con entre 3 y 6 años de antigüedad:

- Edad de entre 20 y 39 años
- Estudios de secundaria I (obligatoria) o superiores
- Ocupaciones oc2, oc4 u oc8
- Sin tareas de responsabilidad
- Convenio de sector o interprovincial, etc.
- Actividades económicas ae10, ae11 o ae15

- Empresa pequeña
- Empresa de propiedad pública
- Empresa con mercado local

### 3.4. De 6 a 11 años de antigüedad

#### 3.4.1. Características personales

Para este nivel de antigüedad la Tabla 138 muestra unos pesos débiles pero nuevos en la zona de características asociados a la categoría de edad e3 debidos, básicamente, a la desigual distribución de hombres y mujeres (son ellas mayoría) en este categoría.

**Tabla 138: Contribuciones de las características personales a la desigualdad salarial en la categoría de entre 6 y 11 años de antigüedad**

Antigüedad: De 6 a 11 años - Diferencia salarial: 0,1820							
		Características			Rendimientos		
		% (H)	% (M)	% (N)	% (H)	% (M)	% (N)
Edad	e1	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
	e2	-0,33	-0,27	-0,36	-1,73	-1,78	-1,69
	e3	2,31	1,31	2,43	-13,55	-12,55	-13,67
	e4	-0,61	-0,15	-0,61	-6,24	-6,70	-6,24
	e5	-0,13	-0,06	-0,17	-1,32	-1,39	-1,28
	e6	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
	<i>Suma</i>	<i>1,24</i>	<i>0,83</i>	<i>1,28</i>	<i>-22,84</i>	<i>-22,43</i>	<i>-22,88</i>
Nivel de estudios	est1	-2,71	-2,17	-2,48	-1,91	-2,45	-2,14
	est2	-2,73	-1,45	-2,20	-4,31	-5,59	-4,85
	est3	-0,02	-0,05	-0,06	-0,27	-0,24	-0,23
	est4	0,19	-0,11	0,14	3,31	3,61	3,37
	est5	-9,52	-7,91	-8,05	4,42	2,81	2,95
	<i>Suma</i>	<i>-14,79</i>	<i>-11,70</i>	<i>-12,65</i>	<i>1,24</i>	<i>-1,85</i>	<i>-0,90</i>

Fuente: Elaboración propia a partir de EES 2006

En el lado de los rendimientos son las mujeres con entre 30 y 49 años (dos categorías) las que son mejor pagadas que los hombres, con un peso más importante las ubicadas en la treintena, en torno al -13,5%

Respecto al nivel de estudios, en la parte de características, vuelven a aparecer con pesos significativos y negativos tanto el no tener estudios o primaria como el tener estudios superiores (especialmente este último). Pero, la tabla muestra como novedad que, las trabajadoras con estudios de secundaria I (obligatoria) también tienen mejores salarios que los trabajadores por este componente, por tanto esta categoría también contribuye a reducir la diferencia salarial.

En el componente asociado a la discriminación se distinguen dos grupos con signos contrarios. En el primero, las mujeres sin estudios o primaria y con secundaria I (obligatoria) son mejor pagadas que los hombres. Por el contrario, los hombres con estudios de F.P. o con estudios superiores son mejor remunerados que las mujeres, todo ello siempre dentro de la categoría de antigüedad analizada.

#### 3.4.2. Características laborales

La variable ocupación muestra, en el componente de características, un comportamiento similar al encontrado en los dos últimos niveles de antigüedad analizados anteriormente. Las ocupaciones oc1, oc4, oc5 y oc8 contribuyen a incrementar de manera importante la brecha salarial, mientras que en oc2, oc6 y oc7 esa relevante contribución se traduce en una reducción de dicha brecha. Por ejemplo, si en las ocupaciones oc4 y oc5 hubiera una igualitaria distribución de individuos según el género, la desigualdad salarial se reduciría en más de un 23% (estructura salarial de Neumark). Haciendo un análisis similar con las ocupaciones oc6 y oc7, se concluiría que dicha desigualdad se incrementaría en más de un 30% (estructura salarial de la mujer).

Por el lado de los rendimientos la Tabla 139 sigue sin mostrar ocupaciones en donde el hombre esté (claramente) mejor remunerado que la mujer. Por el contrario, las ocupaciones oc2 y oc3 contribuyen a reducir la diferencia salarial estimada, especialmente la primera de ellas con pesos que superan el -8%.

Se puede observar analizando la Tabla 139 como las trabajadoras con jornada a tiempo completo perciben mejores sueldos que los trabajadores con iguales características, lo que constituye un resultado novedoso respecto a lo encontrado hasta ahora en el resto de niveles de antigüedad.

**Tabla 139: Contribuciones de las características laborales a la desigualdad salarial en la categoría de entre 6 y 11 años de antigüedad**

Antigüedad: De 6 a 11 años - Diferencia salarial: 0,1820							
		Características			Rendimientos		
		% (H)	% (M)	% (N)	% (H)	% (M)	% (N)
Ocupación	oc1	3,66	3,02	3,58	1,12	1,75	1,19
	oc2	-7,45	-10,83	-8,96	-8,64	-5,26	-7,12
	oc3	-0,95	-1,73	-1,04	-4,46	-3,68	-4,37
	oc4	8,39	7,20	10,99	-1,97	-0,77	-4,57
	oc5	9,38	9,01	12,10	-0,54	-0,17	-3,26
	oc6	-9,17	-16,03	-6,52	1,86	8,71	-0,80
	oc7	-10,94	-15,31	-8,84	1,80	6,17	-0,30
	oc8	8,78	8,30	8,93	-1,14	-0,66	-1,30
	<i>Suma</i>	<i>1,70</i>	<i>-16,37</i>	<i>10,25</i>	<i>-11,98</i>	<i>6,09</i>	<i>-20,53</i>
Tipo de jornada	tjc	-0,23	0,40	3,31	-2,67	-3,30	-6,21
	tjp	-0,23	0,40	3,31	0,78	0,15	-2,77
	<i>Suma</i>	<i>-0,47</i>	<i>0,79</i>	<i>6,62</i>	<i>-1,89</i>	<i>-3,15</i>	<i>-8,98</i>
Tipo de contrato	di	0,70	0,30	0,45	8,85	9,25	9,10
	dd	0,70	0,30	0,45	-0,85	-0,46	-0,60
	<i>Suma</i>	<i>1,40</i>	<i>0,61</i>	<i>0,90</i>	<i>7,99</i>	<i>8,79</i>	<i>8,49</i>
Responsabilidad	rs	2,43	1,85	2,54	1,68	2,26	1,57
	rn	2,43	1,85	2,54	-7,02	-6,44	-7,13
	<i>Suma</i>	<i>4,86</i>	<i>3,70</i>	<i>5,08</i>	<i>-5,33</i>	<i>-4,17</i>	<i>-5,56</i>
Convenio	cons	1,10	0,46	1,06	-4,71	-4,06	-4,66
	coni	-0,11	-0,09	0,22	-1,62	-1,64	-1,94
	cone	2,01	1,23	-1,10	2,50	3,28	5,60
	<i>Suma</i>	<i>3,01</i>	<i>1,61</i>	<i>0,18</i>	<i>-3,83</i>	<i>-2,43</i>	<i>-1,00</i>

Fuente: Elaboración propia a partir de EES 2006

El tipo de contrato, por el contrario, sigue indicando en el componente de rendimientos que los hombres con contratos de duración indefinida perciben mejores salarios que las mujeres, presentando en este caso unos pesos muy similares a los encontrados en el nivel anterior.

El no realizar tareas de responsabilidad vuelve a contribuir a reducir la brecha salarial por el lado de los rendimientos. Por el contrario, las dos categorías asociadas a la variable responsabilidad contribuyen, aunque débilmente, a incrementar esa brecha por el lado de las características.

Para terminar con las características laborales, la variable convenio presenta dos categorías en el lado de rendimientos con pesos significativos aunque opuestos. Por un lado, el convenio de sector tiende a reducir la diferencia en los salarios, mientras que el convenio más cercano, el de empresa, contribuye a aumentarla.

### 3.4.3. Características de empresa

Se refleja en la Tabla 140 que, una vez más, las actividades ae14 y ae16 (con cierta volatilidad) vuelven a mostrar que, en ellas, los trabajadores tienen mejores salarios que las trabajadoras por el lado de las características. Con un comportamiento contrario, y como novedad en este nivel de antigüedad, la actividad ae13 presenta pesos negativos aunque un tanto débiles.

Por el lado de los rendimientos el comportamiento analizado es similar a la categoría anterior, esto es, en ae16 se estiman pesos positivos que comportan un incremento de la diferencia salarial, mientras que en ae15 los pesos son negativos, contribuyendo con ello a su reducción.

La variable tamaño, en lo que respecta a los dos componentes analizados, vuelve a mostrar idéntico patrón de comportamiento que los estimados en categorías anteriores. Esto es, el tamaño pequeño contribuye a la reducción de la brecha salarial en ambos componentes, mientras que el tamaño



grande contribuye a la disminución de dicha brecha por el lado de las características, y repercute positivamente sobre ella por el lado de los rendimientos.

**Tabla 140: Contribuciones de las características de empresa a la desigualdad salarial en la categoría de entre 6 y 11 años de antigüedad**

Antigüedad: De 6 a 11 años - Diferencia salarial: 0,1820							
		Características			Rendimientos		
		% (H)	% (M)	% (N)	% (H)	% (M)	% (N)
Actividad	ae1	1,88	1,39	2,06	0,11	0,61	-0,07
	ae2	0,83	1,13	1,32	1,58	1,28	1,09
	ae3	-1,51	-0,95	-1,29	-0,51	-1,06	-0,73
	ae4	1,18	1,32	1,53	-0,12	-0,25	-0,46
	ae5	0,50	1,57	1,80	-0,31	-1,38	-1,61
	ae6	-0,57	-0,15	-0,43	-0,51	-0,92	-0,64
	ae7	-1,71	-0,19	-1,16	-1,01	-2,54	-1,57
	ae8	0,87	0,33	0,84	0,40	0,94	0,43
	ae9	0,60	0,03	0,95	0,19	0,76	-0,16
	ae10	1,30	1,60	1,65	0,85	0,55	0,50
	ae11	1,55	0,19	0,94	-2,54	-1,18	-1,92
	ae12	0,61	-0,11	0,54	1,28	1,99	1,35
	ae13	-1,98	-2,66	-2,09	-1,77	-1,08	-1,66
	ae14	1,25	3,10	3,10	3,29	1,43	1,43
	ae15	2,33	0,26	1,33	-3,50	-1,43	-2,49
	ae16	-0,16	4,14	4,02	6,67	2,38	2,49
	<i>Suma</i>	<i>6,97</i>	<i>10,99</i>	<i>15,09</i>	<i>4,10</i>	<i>0,09</i>	<i>-4,01</i>
Tamaño	tamp	-3,26	-2,31	-2,78	-4,14	-5,09	-4,62
	tamm	0,09	0,18	0,15	-0,73	-0,82	-0,79
	tamg	-4,45	-2,74	-3,52	6,39	4,68	5,46
	<i>Suma</i>	<i>-7,62</i>	<i>-4,87</i>	<i>-6,15</i>	<i>1,52</i>	<i>-1,23</i>	<i>0,05</i>
Propiedad	ppu	-1,44	-3,26	-2,09	-2,98	-1,16	-2,34
	ppr	-1,44	-3,26	-2,09	22,42	24,24	23,06
	<i>Suma</i>	<i>-2,89</i>	<i>-6,53</i>	<i>-4,17</i>	<i>19,43</i>	<i>23,07</i>	<i>20,72</i>
Mercado	ml	2,55	1,59	2,13	-6,06	-5,10	-5,63
	mn	0,07	-0,07	0,03	1,84	1,98	1,88
	mi	1,39	1,03	1,20	1,29	1,66	1,48
	<i>Suma</i>	<i>4,02</i>	<i>2,56</i>	<i>3,36</i>	<i>-2,92</i>	<i>-1,46</i>	<i>-2,26</i>
T. cons	T. cons.	0,00	0,00	0,00	117,06	117,06	117,06

Fuente: Elaboración propia a partir de EES 2006

Con la variable propiedad solo cabe realizar el mismo comentario que en la anterior: sigue el mismo comportamiento que en niveles de antigüedad anteriormente analizados.

En cuanto a la variable mercado incorpora una novedad en la parte de características. Aunque con unos pesos pequeños, en torno al 2%, la categoría de mercado local contribuye a incrementar la diferencia en los sueldos de trabajadores y trabajadoras. En el lado de los rendimientos esta misma categoría sigue aportando pesos negativos a la brecha salarial, como ya se detectó en anteriores niveles.

El término constante va acompañado en este caso con una aportación del 117,06% a la brecha salarial.

#### 3.4.4. Conclusiones relativas a la categoría de “entre 6 y 11 años de antigüedad”.

Características que contribuyen a aumentar la discriminación salarial en la mujer trabajadora con entre 6 y 11 años de antigüedad:

- Estudios de F.P. o superiores
- Contrato de duración indefinida
- Convenio de empresa
- Actividad económica ae16
- Empresa grande
- Empresa de propiedad privada

Características que ayudan a reducir la discriminación en la mujer trabajadora con entre 6 y 11 años de antigüedad:

- Edad entre 30 y 49 años
- Sin estudios o primaria y secundaria I (obligatoria)
- Ocupaciones oc2 u oc3
- Jornada a tiempo completo
- Sin tareas de responsabilidad
- Convenio de sector
- Actividad económica ae15
- Empresa pequeña
- Empresa de propiedad pública
- Empresa con mercado local

### **3.5. De 11 a 21 años de antigüedad**

#### 3.5.1. Características personales

Para este nuevo nivel de antigüedad considerado, los trabajadores con una edad de entre 40 y 49 años presentan una ventaja salarial respecto a las trabajadoras por el lado de las características, cuestión esta que contribuye a aumentar la desigualdad salarial en torno a un 3%.

Por el contrario, pero para ese mismo grupo de edad, las mujeres están mejor tratadas salarialmente que aquellos hombres que tengan las mismas características que ellas, contribuyendo con ello a reducir la diferencia entre sus sueldos algo más del 4,5%.

**Tabla 141: Contribuciones de las características personales a la desigualdad salarial en la categoría de entre 11 y 21 años de antigüedad**

Antigüedad: De 11 a 21 años - Diferencia salarial: 0,1835							
		Características			Rendimientos		
		% (H)	% (M)	% (N)	% (H)	% (M)	% (N)
Edad	e1	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
	e2	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
	e3	-1,74	-1,83	-2,15	-0,56	-0,46	-0,15
	e4	2,49	2,81	3,12	-4,01	-4,33	-4,64
	e5	1,70	1,54	1,91	1,38	1,54	1,17
	e6	0,51	0,36	0,54	1,41	1,56	1,38
	<i>Suma</i>	<i>2,95</i>	<i>2,88</i>	<i>3,42</i>	<i>-1,77</i>	<i>-1,69</i>	<i>-2,23</i>
Nivel de estudios	est1	-2,63	-2,37	-2,51	-0,97	-1,22	-1,09
	est2	-3,55	-1,72	-2,86	-5,03	-6,86	-5,72
	est3	-0,09	-0,09	-0,10	0,06	0,06	0,07
	est4	0,01	0,00	0,00	1,58	1,58	1,58
	est5	-9,79	-7,23	-8,55	7,60	5,05	6,36
	<i>Suma</i>	<i>-16,05</i>	<i>-11,42</i>	<i>-14,01</i>	<i>3,24</i>	<i>-1,40</i>	<i>1,19</i>

Fuente: Elaboración propia a partir de EES 2006

La Tabla 141 refleja que, respecto al nivel de estudios, las categorías est1, est2 y est5 (las mismas que en el nivel anterior) vuelven a contribuir a reducir la brecha salarial por el lado de las características. Por el lado de los rendimientos el comportamiento es muy parecido también al anterior nivel analizado: est2 contribuye a disminuir la diferencia salarial mientras que est5 aporta pesos positivos a esa brecha.

### 3.5.2. Características laborales

La variable ocupación presenta en la Tabla 142 unos resultados análogos a las anteriores categorías por el lado de las características. Por lo que respecta al componente asociado a la discriminación oc2 sigue siendo la ocupación con mayores pesos (negativos), seguida de oc4 y, más débilmente,

oc5. Siguen sin detectarse ocupaciones donde los trabajadores se encuentren mejor remunerados que las trabajadoras de manera muy clara.

**Tabla 142: Contribuciones de las características laborales a la desigualdad salarial en la categoría de entre 11 y 21 años de antigüedad**

Antigüedad: De 11 a 21 años - Diferencia salarial: 0,1835							
		Características			Rendimientos		
		% (H)	% (M)	% (N)	% (H)	% (M)	% (N)
Ocupación	oc1	8,48	6,90	8,47	1,06	2,64	1,07
	oc2	-11,88	-17,61	-13,63	-11,68	-5,96	-9,93
	oc3	-1,35	-1,49	-1,12	-0,91	-0,77	-1,15
	oc4	7,21	4,34	8,06	-5,44	-2,56	-6,28
	oc5	6,35	5,17	7,21	-2,02	-0,84	-2,88
	oc6	-9,01	-14,41	-6,69	1,26	6,66	-1,06
	oc7	-11,73	-14,53	-9,54	0,90	3,70	-1,29
	oc8	8,84	10,02	10,10	2,32	1,14	1,06
	<i>Suma</i>	<i>-3,09</i>	<i>-21,62</i>	<i>2,86</i>	<i>-14,51</i>	<i>4,02</i>	<i>-20,46</i>
Tipo de jornada	tjc	0,84	0,65	3,36	1,09	1,29	-1,43
	tjp	0,84	0,65	3,36	-0,24	-0,05	-2,77
	<i>Suma</i>	<i>1,69</i>	<i>1,29</i>	<i>6,73</i>	<i>0,85</i>	<i>1,24</i>	<i>-4,20</i>
Tipo de contrato	di	0,47	0,65	0,44	-5,96	-6,15	-5,94
	dd	0,47	0,65	0,44	0,36	0,18	0,39
	<i>Suma</i>	<i>0,94</i>	<i>1,30</i>	<i>0,88</i>	<i>-5,60</i>	<i>-5,97</i>	<i>-5,54</i>
Responsabilidad	rs	4,07	3,67	4,52	0,70	1,10	0,24
	rn	4,07	3,67	4,52	-2,79	-2,39	-3,24
	<i>Suma</i>	<i>8,15</i>	<i>7,34</i>	<i>9,05</i>	<i>-2,10</i>	<i>-1,29</i>	<i>-3,00</i>
Convenio	cons	0,82	0,73	0,90	-0,96	-0,87	-1,04
	coni	0,92	0,49	-1,95	-4,42	-3,99	-1,55
	cone	3,49	2,49	-1,79	2,77	3,77	8,05
	<i>Suma</i>	<i>5,24</i>	<i>3,71</i>	<i>-2,84</i>	<i>-2,61</i>	<i>-1,08</i>	<i>5,46</i>

Fuente: Elaboración propia a partir de EES 2006

El tipo de jornada muestra pesos no significativos en sus dos componentes.

Respecto al tipo de contrato se muestra una novedad remarcable en relación a lo estimado hasta ahora, y es que, para este nivel de antigüedad, las mujeres con contratos indefinidos son mejor pagadas que los hombres de similares características productivas, contribuyendo con ello esta categoría a

disminuir la brecha salarial, además lo hace de manera importante, con pesos que superan el 6% (en valor absoluto).

La variable responsabilidad muestra unos resultados similares a los calculados para el nivel inmediatamente anterior al analizado, tanto por el lado de las características como por el de los rendimientos.

Y, respecto a la variable convenio, cabe destacar que, en la parte de rendimientos se muestra que, mientras la categoría de convenio de empresa contribuye en este caso a incrementar la diferencia salarial existente, la categoría de convenio interprovincial, etc. es un factor que contribuye a la reducción de esa diferencia.

### 3.5.3. Características de empresa

Analizando la Tabla 143 por el lado de las características, se observa que la actividad ae16 sigue siendo una de las que presenta mayores pesos positivos pero un tanto volátiles, según la estructura salarial considerada. Se une a este comportamiento errático la actividad ae15, y por último, destacar a ae8 con unos pesos más débiles pero también más homogéneos.

En la parte de rendimientos dos comentarios. El primero es que ae16 sigue siendo la única actividad con pesos positivos e importantes. El segundo que, por el lado de los pesos negativos se encuentran las actividades, ae15, ea7 y ae13. Estas dos últimas son novedosas respecto a los niveles analizados con anterioridad.

La variable tamaño no muestra novedades respecto a lo analizado en otras categorías de antigüedad.

El comentario anterior es válido también respecto a la variable propiedad.

**Tabla 143: Contribuciones de las características de empresa a la desigualdad salarial en la categoría de entre 11 y 21 años de antigüedad**

Antigüedad: De 11 a 21 años - Diferencia salarial: 0,1835							
		Características			Rendimientos		
		% (H)	% (M)	% (N)	% (H)	% (M)	% (N)
Actividad	ae1	1,50	0,06	1,54	0,27	1,70	0,23
	ae2	0,01	0,01	0,01	1,72	1,71	1,71
	ae3	-0,95	0,20	-0,77	-1,01	-2,16	-1,20
	ae4	1,99	1,99	2,34	0,00	-0,01	-0,36
	ae5	-0,13	-0,11	0,49	-0,01	-0,03	-0,63
	ae6	-0,38	-0,45	-0,37	0,07	0,14	0,05
	ae7	-2,39	1,34	-1,58	-2,08	-5,82	-2,89
	ae8	2,67	1,37	2,71	0,63	1,93	0,59
	ae9	0,44	-0,99	0,51	0,48	1,91	0,42
	ae10	0,64	1,09	0,93	1,85	1,41	1,56
	ae11	1,05	0,26	0,83	-1,76	-0,97	-1,54
	ae12	0,14	-0,61	0,10	0,97	1,72	1,01
	ae13	-1,14	-2,20	-1,43	-5,21	-4,16	-4,93
	ae14	1,32	1,89	2,92	0,97	0,41	-0,62
	ae15	4,33	-0,26	2,59	-7,00	-2,41	-5,26
	ae16	-1,93	2,52	3,17	7,10	2,65	1,99
		<i>Suma</i>	<i>7,15</i>	<i>6,11</i>	<i>14,00</i>	<i>-3,01</i>	<i>-1,98</i>
Tamaño	tamp	-3,27	-2,19	-2,85	-5,25	-6,33	-5,67
	tamm	0,19	0,41	0,27	-1,41	-1,64	-1,49
	tamg	-5,20	-2,72	-4,26	11,99	9,51	11,05
	<i>Suma</i>	<i>-8,29</i>	<i>-4,50</i>	<i>-6,84</i>	<i>5,33</i>	<i>1,54</i>	<i>3,89</i>
Propiedad	ppu	0,15	-3,07	-0,69	-5,52	-2,30	-4,68
	ppr	0,15	-3,07	-0,69	21,12	24,33	21,96
	<i>Suma</i>	<i>0,30</i>	<i>-6,13</i>	<i>-1,37</i>	<i>15,60</i>	<i>22,03</i>	<i>17,27</i>
Mercado	ml	3,66	2,96	3,47	-2,89	-2,19	-2,69
	mn	0,10	0,44	0,16	-2,88	-3,22	-2,94
	mi	2,03	1,11	1,83	1,84	2,76	2,04
	<i>Suma</i>	<i>5,79</i>	<i>4,52</i>	<i>5,45</i>	<i>-3,93</i>	<i>-2,66</i>	<i>-3,59</i>
T. cons	T. cons.	0,00	0,00	0,00	103,74	103,74	103,74

Fuente: Elaboración propia a partir de EES 2006

Y por último, en la variable mercado, los comentarios más novedosos se concentran en la parte de rendimientos. Para este nivel de antigüedad las categorías asociadas a mercado local y nacional contribuyen a reducir la brecha

salarial, mientras que la de mercado internacional, aunque de manera débil, tiende a incrementarla.

En este nivel de antigüedad, el peso asociado al término constante es del 103,74%

#### 3.5.4. Conclusiones relativas a la categoría “de 11 a 21 años de antigüedad”.

Características que contribuyen a aumentar la discriminación salarial en la mujer trabajadora con entre 11 y 21 años de antigüedad:

- Estudios superiores
- Convenio de empresa
- Actividad económica ae16
- Empresa grande
- Empresa de propiedad privada
- Empresa con mercado internacional

Características que ayudan a reducir la discriminación en la mujer trabajadora con entre 11 y 21 años de antigüedad:

- Entre 40 y 49 años de edad
- Estudios de secundaria I (obligatoria)
- Ocupaciones oc2, oc4 u oc5
- Contrato de duración indefinida
- Sin tareas de responsabilidad



- Convenio interprovincial, etc.
- Actividades económicas ae7, ae13 o ae15
- Empresa pequeña
- Empresa de propiedad pública
- Empresa con mercado local o nacional

### **3.6. Con 21 años o más de antigüedad**

#### 3.6.1. Características personales

La variable edad muestra en la Tabla 144 unas aportaciones a la diferencia salarial muy diferentes a las anteriores categorías, tanto en la parte de características como en la de rendimientos.

En concreto, se observa en la parte de características que el tener entre 40 y 49 años contribuye a una reducción significativa en la brecha salarial, mientras que en tener 50 o más años (dos categorías) contribuye de manera positiva e importante a aumentar esa brecha (salvo en la estructura salarial de la mujer).

Por el lado de los rendimientos los efectos son aún más relevantes en magnitud y con algunos cambios respecto al otro componente. En concreto, la tabla muestra que los trabajadores con más de 40 años (tres categorías) son mejor remunerados que las trabajadoras y que, si éstas fueran igual de retribuidas que los trabajadores, la brecha salarial se llegaría a reducir en torno a un 85%, siendo la categoría con los valores más importantes la que va de 50 a 59 años de edad, donde se llegarían a producir reducciones de la brecha, en algunos casos, por encima del 45%.

**Tabla 144: Contribuciones de las características personales a la desigualdad salarial en la categoría de 21 años o más de antigüedad**

Antigüedad: 21 años o más - Diferencia salarial: 0,1959							
		Características			Rendimientos		
		% (H)	% (M)	% (N)	% (H)	% (M)	% (N)
Edad	e1	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
	e2	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
	e3	0,00	0,26	0,00	0,63	0,37	0,63
	e4	-5,85	3,86	-5,73	35,25	25,55	35,14
	e5	4,94	0,02	5,39	42,00	46,92	41,55
	e6	5,08	0,00	5,95	8,20	13,28	7,33
	<i>Suma</i>	<i>4,17</i>	<i>4,14</i>	<i>5,62</i>	<i>86,09</i>	<i>86,12</i>	<i>84,64</i>
Nivel de estudios	est1	-3,28	-3,22	-3,26	-0,20	-0,26	-0,21
	est2	-1,24	-0,94	-1,17	-1,87	-2,17	-1,94
	est3	0,00	0,02	0,00	-1,51	-1,53	-1,51
	est4	-0,04	0,02	-0,02	1,58	1,52	1,56
	est5	-7,83	-6,65	-7,79	3,21	2,04	3,17
	<i>Suma</i>	<i>-12,39</i>	<i>-10,77</i>	<i>-12,24</i>	<i>1,21</i>	<i>-0,41</i>	<i>1,06</i>

Fuente: Elaboración propia a partir de EES 2006

Sin embargo, en la variable nivel de estudios, no se observan diferencias de mención en sus categorías respecto a otros niveles de antigüedad considerados. En la parte de características son mejor remuneradas las mujeres que los hombres que, o bien no tienen estudios o primaria, o bien tienen estudios superiores.

Y, en el lado de la discriminación, se muestra que son mejor retribuidos los trabajadores con estudios superiores que las trabajadoras con ese mismo nivel educativo.

### 3.6.2. Características laborales

En la variable ocupación, y por el lado de las características, la Tabla 145 muestra que siguen siendo las ocupaciones oc1, oc5 y oc8 las que más

contribuyen a aumentar la brecha salarial, mientras que las ocupaciones oc2, oc6 y oc7 también siguen siendo las que contribuyen a reducir esa brecha.

En la parte de rendimientos tampoco se muestran grandes diferencias respecto a otras categorías anteriormente analizadas. Una vez más son oc2, oc4 y oc5 aquellas ocupaciones en donde las mujeres son mejor tratadas que los hombres en términos retributivos. Como novedad indicar que la ocupación oc7 muestra pesos significativos y positivos, por lo que en esta ocupación ahora se estaría discriminando salarialmente a las mujeres frente a los hombres.

**Tabla 145: Contribuciones de las características laborales a la desigualdad salarial en la categoría de 21 años o más de antigüedad**

Antigüedad: 21 años o más - Diferencia salarial: 0,1959							
		Características			Rendimientos		
		% (H)	% (M)	% (N)	% (H)	% (M)	% (N)
Ocupación	oc1	8,62	6,90	8,60	0,62	2,34	0,64
	oc2	-15,65	-21,03	-16,51	-8,35	-2,98	-7,50
	oc3	-0,30	-0,36	-0,28	-1,36	-1,29	-1,38
	oc4	1,52	0,57	1,50	-3,36	-2,42	-3,34
	oc5	5,34	3,03	5,52	-3,57	-1,27	-3,75
	oc6	-8,36	-13,06	-6,93	1,88	6,58	0,45
	oc7	-7,64	-12,16	-7,24	3,94	8,46	3,53
	oc8	7,53	7,31	8,46	-0,36	-0,14	-1,29
	<i>Suma</i>	<i>-8,95</i>	<i>-28,80</i>	<i>-6,88</i>	<i>-10,56</i>	<i>9,29</i>	<i>-12,63</i>
Tipo de jornada	tjc	-1,10	-0,10	0,25	-19,74	-20,73	-21,08
	tjp	-1,10	-0,10	0,25	2,39	1,40	1,05
	<i>Suma</i>	<i>-2,19</i>	<i>-0,20</i>	<i>0,49</i>	<i>-17,34</i>	<i>-19,34</i>	<i>-20,03</i>
Tipo de contrato	di	-0,29	0,10	0,19	21,06	20,67	20,58
	dd	-0,29	0,10	0,19	-0,89	-1,28	-1,38
	<i>Suma</i>	<i>-0,58</i>	<i>0,20</i>	<i>0,38</i>	<i>20,17</i>	<i>19,39</i>	<i>19,20</i>
Responsabilidad	rs	5,47	4,10	6,13	1,33	2,69	0,67
	rn	5,47	4,10	6,13	-7,40	-6,04	-8,06
	<i>Suma</i>	<i>10,95</i>	<i>8,21</i>	<i>12,25</i>	<i>-6,08</i>	<i>-3,34</i>	<i>-7,38</i>
Convenio	cons	1,33	1,81	1,64	2,98	2,51	2,68
	coni	1,65	1,63	-4,32	-0,09	-0,07	5,88
	cone	6,06	7,19	-3,28	-1,95	-3,08	7,39
	<i>Suma</i>	<i>9,05</i>	<i>10,63</i>	<i>-5,96</i>	<i>0,95</i>	<i>-0,64</i>	<i>15,96</i>

Fuente: Elaboración propia a partir de EES 2006

Por lo que respecta al tipo de jornada, cuando ésta es a tiempo completo, contribuye a reducir la diferencia entre los salarios de manera muy significativa (por el lado de rendimientos) ya que llega a tomar valores en torno al -20%.

El contrato de carácter indefinido, también por el componente de rendimientos, vuelve a presentar pesos positivos, pero en este nivel, especialmente importantes, en torno al 20%.

Una vez más, el no llevar a cabo tareas de responsabilidad contribuye a reducir la brecha de los salarios entre hombres y mujeres. Si los hombres fueran igual de remunerados que las mujeres esa brecha se incrementaría en, aproximadamente, un 8%.

En la variable convenio, los pesos hallados en la parte de características son o bien poco importantes o bien muy erráticos en sus comportamientos, según se considere una u otra estructura salarial.

Por el lado de los rendimientos solo el convenio de sector presenta un comportamiento más homogéneo con pesos todos ellos positivos y de cierta magnitud, rondando el 3% de la brecha salarial, indicando con ello mejores retribuciones hacia los trabajadores.

### 3.6.3. Características de empresa

La Tabla 146 muestra que, por el lado de las características, los pesos más relevantes son siempre positivos y corresponden a los sectores ae2, ae8 y ae13, y con un comportamiento más heterogéneo estarían ae15 y ae16, pero aún con aportaciones relevantes de signo positivo.

Por el lado de los rendimientos solo cabe destacar el sector ae2 con pesos positivos y de cierta relevancia. Sin embargo, con pesos negativos, hay varios sectores como son ae4, ae13 y ae15, aunque este último tiene un

comportamiento muy variable en magnitud según la estructura salarial considerada.

**Tabla 146: Contribuciones de las características de empresa a la desigualdad salarial en la categoría de 21 años o más de antigüedad**

Antigüedad: 21 años o más - Diferencia salarial: 0,1959							
		Características			Rendimientos		
		% (H)	% (M)	% (N)	% (H)	% (M)	% (N)
Actividad	ae1	0,67	0,12	0,74	0,15	0,70	0,08
	ae2	2,02	3,41	3,54	3,84	2,45	2,32
	ae3	-0,45	-0,38	-0,38	-0,07	-0,14	-0,14
	ae4	0,86	2,95	1,38	-2,43	-4,52	-2,94
	ae5	-0,95	-1,13	-0,28	0,07	0,25	-0,61
	ae6	-0,18	0,23	-0,13	-1,10	-1,51	-1,15
	ae7	-2,12	0,43	-1,41	-1,10	-3,65	-1,81
	ae8	4,13	2,17	4,46	0,76	2,71	0,43
	ae9	-0,09	-0,98	0,10	0,22	1,11	0,03
	ae10	0,15	0,27	0,18	0,91	0,79	0,87
	ae11	0,45	0,36	0,41	-0,32	-0,23	-0,28
	ae12	-0,46	-0,81	-0,02	0,23	0,58	-0,21
	ae13	2,51	4,75	3,32	-5,05	-7,29	-5,87
	ae14	0,01	1,93	1,64	2,98	1,05	1,34
	ae15	5,41	-1,90	3,21	-9,12	-1,81	-6,92
	ae16	-1,40	4,17	5,78	7,27	1,69	0,09
	<i>Suma</i>	<i>10,55</i>	<i>15,60</i>	<i>22,56</i>	<i>-2,77</i>	<i>-7,81</i>	<i>-14,77</i>
Tamaño	tamp	-0,99	-0,43	-0,79	-6,13	-6,69	-6,34
	tamm	0,11	0,01	0,08	2,02	2,12	2,05
	tamg	-1,67	-0,83	-1,36	11,30	10,46	10,99
	<i>Suma</i>	<i>-2,56</i>	<i>-1,25</i>	<i>-2,07</i>	<i>7,18</i>	<i>5,88</i>	<i>6,70</i>
Propiedad	ppu	0,82	-1,33	0,46	-3,91	-1,77	-3,55
	ppr	0,82	-1,33	0,46	13,15	15,30	13,51
	<i>Suma</i>	<i>1,63</i>	<i>-2,66</i>	<i>0,91</i>	<i>9,23</i>	<i>13,53</i>	<i>9,95</i>
Mercado	ml	1,36	2,27	1,32	2,52	1,62	2,56
	mn	0,29	0,42	0,24	-0,81	-0,93	-0,76
	mi	0,39	0,74	0,43	-0,76	-1,12	-0,80
	<i>Suma</i>	<i>2,04</i>	<i>3,43</i>	<i>2,00</i>	<i>0,96</i>	<i>-0,43</i>	<i>1,00</i>
T. cons	T. cons.	0,00	0,00	0,00	-0,76	-0,76	-0,76

Fuente: Elaboración propia a partir de EES 2006

El tamaño de la empresa presenta pesos a destacar exclusivamente por lo que respecta al componente de rendimientos. En concreto, en las empresas de tamaño pequeño, como ya se mostró en otros niveles analizados, las mujeres son mejor remuneradas que los hombres, Por el contrario, en empresas medianas y, especialmente, en empresas grandes, son los trabajadores los que presentan una ventaja salarial frente a las trabajadoras.

De nuevo, en las empresas de propiedad pública son mejor remuneradas las mujeres, mientras que los hombres son mejor pagados en las empresas de propiedad privada.

Por último, en la variable mercado, sólo destacar los pesos positivos y de cierta magnitud que presenta la categoría de mercado local en la zona de rendimientos. El resto de categorías no muestra contribuciones a la diferencia salarial reseñables.

En esta última categoría, el término constante presenta un peso del -0,76%, lo que indicaría una mejora salarial hacia la mujer de referencia.

#### 3.6.4. Conclusiones relativas a la categoría de “21 años o más de antigüedad”

Características que contribuyen a aumentar la discriminación salarial en la mujer trabajadora con 21 años o más de antigüedad:

- Más de 40 años de edad
- Estudios superiores
- Ocupación oc7
- Contrato de duración indefinida
- Convenio de sector

- Actividad económica ae2
- Empresa mediana o grande
- Empresa de propiedad privada
- Empresa con mercado local

Características que ayudan a reducir la discriminación en la mujer trabajadora con 21 años o más de antigüedad:

- Ocupaciones oc2, oc4 u oc5
- Jornada a tiempo completo
- Sin tareas de responsabilidad
- Actividad económicas ae4, ae13 y ae15
- Empresa pequeña
- Empresa de propiedad pública

### **3.7. Conclusiones acerca de las contribuciones a la discriminación salarial en las diferentes categorías de la variable *Antigüedad***

Los resultados presentados muestran que, respecto a la variable edad, aquellos trabajadores con entre 40 y 59 años de edad (dos categorías) son mejor remunerados que las trabajadoras, cuando se consideran bajos niveles de antigüedad, en concreto, con menos de tres años de antigüedad en la empresa. Este mismo patrón se da en los trabajadores con 21 años o más de antigüedad pero además, en este grupo, hay que añadir que los trabajadores con 60 años o más también son mejor pagados. Es decir, los hombres con más antigüedad (21 años o más) y más mayores (con más de 40 años) son mejor pagados que las mujeres de iguales características.

A partir de 3 años de antigüedad en la empresa y hasta los 21 años son las mujeres las que presentan unos mejores salarios en ciertos grupos de edad un tanto cambiantes. En concreto, las trabajadoras con entre 20 y 39 años de edad (dos categorías) son mejor retribuidas si acumulan una antigüedad entre 3 y 6 años. Si la antigüedad pasa al nivel de 6 a 11 años entonces son mejor retribuidas las mujeres ubicadas en la franja de edad que va de 30 a 49 años (dos categorías). Por último, en el grupo de 11 a 21 años de antigüedad son mejor pagadas solo las mujeres con entre 40 y 49 años.

Dentro de la variable nivel de estudios cabe destacar dos claros comportamientos. Por un lado, y hasta con 6 años de antigüedad en la empresa (los tres primeros niveles), las mujeres con estudios superiores son mejor remuneradas que los hombres, mientras que los hombres con F.P. son mejor pagados que las trabajadoras.

Pero cuando se empieza a acumular una importante cantidad de años en una misma empresa, y en concreto a partir de 6 años de antigüedad son los hombres con estudios superiores los que perciben mejores salarios que las mujeres de ese nivel educativo. Los trabajadores con F.P. siguen siendo mejor pagados que las trabajadoras, pero este efecto se va diluyendo a medida que se acumulan años de antigüedad en la empresa.

Por último indicar que, para todos los niveles de antigüedad considerados, excepto para el primero (menos de un año de antigüedad), las trabajadoras con estudios de secundaria I (obligatoria) perciben unos mejores salarios que los correspondientes trabajadores.

Respecto a la variable ocupación indicar, en primer lugar que, cuando los trabajadores llevan en la empresa menos de un año, perciben mejores salarios que las trabajadoras en las ocupaciones oc6 y oc7. En esta última, también los trabajadores con más de 21 años de antigüedad son mejor remunerados que las trabajadoras. Pero los resultados no muestran más



ocupaciones con ventajas salariales para los trabajadores atendiendo a sus niveles de antigüedad.

Por el contrario, en las ocupaciones oc2 y oc4 son mejor pagadas las mujeres que los hombres, con independencia de la antigüedad que éstas presenten. Señalar también que, a partir de altos niveles de antigüedad (11 años o más), también aparece la ocupación oc5 con pesos significativos y todavía negativos.

La jornada a tiempo completo contribuye a aumentar la diferencia salarial entre trabajadores y trabajadoras cuando se tienen menos de 6 años de antigüedad en la empresa. Pero, a partir de ese nivel, se cambia el patrón, llegando a mostrar una mayor contribución a la reducción de la brecha salarial cuando se tienen más de 21 años de antigüedad en la empresa.

Por su parte, la jornada a tiempo parcial solo presenta ventajas salariales hacia las mujeres pero concentrada en los menores niveles de antigüedad, más concretamente, con menos de 6 años en la empresa.

El contrato de duración indefinida presenta signos positivos e importantes (débiles en el nivel de entre 1 y 3 años) en todas las categorías de antigüedad analizadas salvo en la que concierne al nivel de entre 11 a 21 años de antigüedad, donde las mujeres son mejor remuneradas que los hombres.

La categoría de contrato de duración determinada solo presenta pesos relevantes y favorables a las mujeres en la categoría de menos de un año de antigüedad.

En la variable responsabilidad, se ha encontrado que el llevar a cabo dichas tareas, genera aumentos en la diferencia salarial en todos los niveles de antigüedad analizados, aunque con pesos más relevantes cuando se lleva menos de tres años en la empresa.

Por su parte, el no realizar esas tareas de responsabilidad, contribuye claramente a disminuir la brecha en los salarios en todos los niveles de antigüedad considerados y con pesos muy relevantes en todas ellas.

Por lo que respecta a la variable convenio el comportamiento de sus categorías es un tanto heterogéneo según los niveles de antigüedad. Exceptuando el último nivel de antigüedad (21 años o más), en el resto, las mujeres son mejor remuneradas que los hombres cuando en la empresa hay un convenio de sector o interprovincial, etc. Cuando se tienen más de 21 años de antigüedad en la empresa el convenio de sector contribuye a aumentar la brecha de los salarios.

Por su parte, el convenio de empresa presenta pesos positivos en todos los niveles de antigüedad, especialmente importantes entre 3 y 21 años de antigüedad. Pero, al igual que anteriormente, también se muestra una excepción a este comportamiento en el nivel de 21 años o más de antigüedad. En concreto, para este caso, se han calculado pesos negativos en dos de las tres estructuras salariales consideradas e indicando con ello cierta ventaja salarial a favor de las mujeres ubicadas en esta categoría.

En cuanto a las características de empresa, y más en concreto por lo que se refiere a la variable actividad, hay un primer patrón común a todos los niveles de antigüedad considerados como es que, en la actividad ae16, los trabajadores perciben mejores salarios que las trabajadoras, con la salvedad de que el efecto es un tanto más débil para el caso de una antigüedad de 21 años o más. Precisamente, para este mismo nivel de antigüedad, aparece como actividad con pesos relevantes y positivos también ae2.

Sin embargo, el comportamiento en aquellas actividades donde la mujer está mejor remunerada que los hombres es mucho más heterogéneo según la categoría de antigüedad que se tenga en cuenta. La actividad ae11 muestra pesos relevantes en las primeras cuatro categorías indicadas (hasta 11 años de antigüedad), mientras que la actividad ae15 tiene efectos importantes en la

diferencia salarial a partir de la categoría de entre 3 a 6 años de antigüedad y para todas las siguientes. Por su parte ae13 presenta pesos relevantes solo para antigüedades en la empresa mayores de 11 años (correspondería con las dos últimas categorías analizadas).

Los resultados más reseñables en lo que respecta a la variable tamaño son dos que están presentes en todos los niveles de antigüedad. Por un lado, en las empresas pequeñas las mujeres son mejor pagadas que los hombres, mientras que éstos son mejor remunerados en aquellas empresas de tamaño grande.

Con respecto a la variable propiedad aparece también un comportamiento similar al mencionado en la anterior variable, y presente también en todas las categorías consideradas de la variable antigüedad. En las empresas de titularidad pública las trabajadoras perciben mejores sueldos que los trabajadores, pero estos últimos son mejor retribuidos en empresas de capital privado.

La variable mercado muestra como la categoría de mercado local contribuye negativamente a la diferencia salarial entre hombres y mujeres en todas las categorías de antigüedad excepto para aquellos trabajadores y trabajadoras con 21 años o más dentro de la empresa, categoría que, para este caso, contribuye a incrementar la brecha salarial por género. Por debajo de 11 años de antigüedad, la categoría de mercado nacional contribuye a aumentar la diferencia entre los salarios pero, como se observa en las tablas presentadas, de una forma muy débil. Por su parte, la categoría de mercado internacional solo presente pesos algo relevantes (y positivos) para el nivel asociado a entre 11 y 21 años de antigüedad.

#### **4. DIFERENCIA Y DISCRIMINACIÓN SALARIAL POR OCUPACIÓN**

En este bloque se analiza la diferencia entre los salarios de trabajadores y trabajadoras atendiendo a la segunda de las variables laborales consideradas, la ocupación. En concreto, en este estudio se han tenido en cuenta ocho agrupaciones de ocupaciones diferentes obtenidas a partir de la CNO-94<sup>16</sup>. El objetivo de este apartado consiste en determinar qué ocupaciones de las consideradas muestra una mayor brecha salarial, así como analizar cuáles son las que sufren unos mayores niveles de discriminación por género.

##### **4.1. Dirección de empresas**

La diferencia salarial total para el grupo de trabajadores ubicados en la dirección de empresas asciende a 0,3198 puntos logarítmicos (Tabla 147) que, como se comprobará con posterioridad, supone la mayor de todas las diferencias salariales asociada a una determinada ocupación.

En esa tabla se observa que el componente ligado a características supone entre un 30% y un 37% de la brecha salarial (según la estructura salarial que se considere), indicando que si los trabajadores y trabajadoras de esta ocupación estuvieran igualmente distribuidos entre todas las categorías analizadas, la brecha salarial se vería reducida en esos porcentajes

La primera de las medidas de discriminación (MD1) se muestra en la cuarta columna de la Tabla 147 y muestra que, con independencia de la estructura salarial considerada, las directivas son peor retribuidas que los directivos de similares características. Las diferencias surgen en la magnitud

---

<sup>16</sup> Para una mayor información acerca de las ocupaciones consideradas en esta tesis se puede consultar el capítulo IV

asociada a esas medidas según se considere la estructura salarial del hombre, de la mujer o la de Neumark.

**Tabla 147: Diferencia salarial total (logarítmica) en la ocupación oc1**

Ocupación: Dirección de empresas (oc1)						
	Diferencia salarial total (en logaritmo): 0,3198					
	Características		Rendimientos			
Estructura no discriminatoria	Abs.	%	Abs.	%	Sobrepago	Infrapago
<i>Hombre</i>	0,0950	29,70	0,2248	70,30	0,0000	0,2248
<i>Mujer</i>	0,0656	20,51	0,2542	79,49	0,2542	0,0000
<i>Neumark</i>	0,1196	37,40	0,2002	62,60	0,0392	0,1610

Fuente: Elaboración propia a partir de EES 2006

Bajo la primera de ellas, el peso de la discriminación, considerado como un infrapago hacia las mujeres, constituye algo más de un 70% de la brecha salarial. Por tanto, si las mujeres en puestos de dirección fueran igualmente retribuidas en todas sus características que los hombres, también directivos, deberían de incrementar sus salarios en dicho porcentaje, disminuyendo la diferencia entre ellos.

Si se considera la estructura salarial de la mujer la tabla muestra que el sobrepago hacia los hombres casi alcanza el 80% de la diferencia salarial existente en esta ocupación. Por tanto, si ambos sexos fueran igualmente retribuidos, los hombres deberían reducir sus salarios en ese porcentaje, disminuyendo con ello la brecha salarial.

Por último, si se considera la estructura salarial de Neumark la unión de sobrepago a los hombres e infrapago a las mujeres alcanza casi un 63% de la brecha salarial que, aunque es el menor valor de las tres estructuras consideradas, aún muestra un peso muy importante sobre la diferencia salarial total (logarítmica).

**Tabla 148: Diferencia salarial total (no ajustada) en la ocupación oc1**

Ocupación: Dirección de empresas (oc1)				
	Diferencia salarial total bruta (no ajustada): 0,3769			
	Características		Rendimientos	
Estructura no discriminatoria	Abs.	Abs.	Sobrepago	Infrapago
<i>Hombre</i>	0,0996	0,2520	0,0000	0,2520
<i>Mujer</i>	0,0678	0,2894	0,2894	0,0000
<i>Neumark</i>	0,1270	0,2216	0,0399	0,1747

Fuente: Elaboración propia a partir de EES 2006

Para presentar la segunda de las medidas de discriminación se muestra en la Tabla 148 la diferencia salarial total bruta (no ajustada) para las tres estructuras salariales consideradas:

El primer dato a señalar es que los hombres directivos ganan en media un 37,69% más que las mujeres directivas, la mayor diferencia existente de todas las ocupaciones analizadas.

Los coeficientes de discriminación MD2 calculados para esta ocupación se muestran en la segunda columna y, como se observa, oscilan entre casi el 29% en la estructura salarial de la mujer y algo más del 22% en la de Neumark. El primero de los datos nos señala que los hombres obtienen un salario un 29% más alto que las mujeres, todos ellos con similares características. Por su parte, el dato referido a la estructura de Neumark, se puede descomponer entre casi un 4% debido a un sobrepago a los trabajadores y por encima del 17% como un infrapago hacia las mujeres. Todos estos coeficientes indican una importante discriminación en los niveles salariales entre los directivos y las directivas de las empresas.

#### 4.2. Técnicos y profesionales científicos e intelectuales

La diferencia salarial existente para esta segunda ocupación se sitúa en los 0,1587 puntos logarítmicos (la segunda menor de todas las consideradas), como se observa en la Tabla 149. Ahora bien, aún presentando una diferencia salarial relativamente pequeña, los pesos asociados al componente de rendimientos son muy importantes, como se puede ver en la cuarta columna de la anterior tabla (medidas MD1). Esto es debido a que el porcentaje de la brecha salarial debido al componente de características (segunda columna) no es muy importante y, por tanto, la mayoría de la brecha salarial se explica en términos de discriminación. En concreto, según la estructura salarial de la mujer, más del 91% de la brecha salarial es debida a discriminación, bajando este peso hasta algo más del 67% en la estructura salarial de Neumark. En cualquier caso suponen porcentajes muy relevantes sobre la diferencia salarial total existente.

**Tabla 149: Diferencia salarial total (logarítmica) en la ocupación oc2**

Ocupación: Técnicos y profesionales científicos e intelectuales (oc2)						
	Diferencia salarial total (en logaritmo): 0,1587					
	Características		Rendimientos			
Estructura no discriminatoria	Abs.	%	Abs.	%	Sobrepago	Infrapago
<i>Hombre</i>	0,0459	28,95	0,1128	71,05	0,0000	0,1128
<i>Mujer</i>	0,0141	8,90	0,1446	91,10	0,1446	0,0000
<i>Neumark</i>	0,0522	32,87	0,1065	67,13	0,0515	0,0550

Fuente: Elaboración propia a partir de EES 2006

Como se observa en la Tabla 150, los trabajadores situados dentro de esta ocupación obtienen unos salarios un 17,20% superiores a los percibidos por las trabajadoras.

Los coeficientes de discriminación MD2 de la segunda columna muestran un comportamiento muy similar en las estructuras salariales del hombre y de Neumark. Ambos indican que los trabajadores perciben un salario

superior a un 11% al recibido por las trabajadoras de similares capacidades productivas. Por su parte, este peso sube hasta por encima del 15,5% cuando la estructura salarial considerada es la de la mujer.

**Tabla 150: Diferencia salarial total (no ajustada) en la ocupación oc2**

Ocupación: Técnicos y profesionales científicos e intelectuales (oc2)				
	Diferencia salarial total bruta (no ajustada): 0,1720			
	Características		Rendimientos	
Estructura no discriminatoria	Abs.	Abs.	Sobrepago	Infrapago
<i>Hombre</i>	0,0470	0,1194	0,0000	0,1194
<i>Mujer</i>	0,0142	0,1556	0,1556	0,0000
<i>Neumark</i>	0,0536	0,1124	0,0529	0,0566

Fuente: Elaboración propia a partir de EES 2006

No obstante cabe destacar que los coeficientes hallados en esta última tabla indican unos niveles de discriminación en contra de la mujer bastante inferiores a los encontrados en la ocupación oc1 referida a la dirección empresarial y, como se podrá comprobar al término del análisis, resultarán ser unos de los menores coeficientes asociados a una determinada ocupación.

### 4.3. Técnicos y profesionales de apoyo

En esta tercera ocupación analizada la diferencia entre los salarios toma el valor de 0,2404 puntos logarítmicos (Tabla 151). De esa diferencia, en torno a un 27-37% es explicado por las diferencias en características, un porcentaje no muy elevado que implica unos importantes pesos asociados al componente de rendimientos. En efecto, se observa en la cuarta columna de la tabla, que las medidas MD1 oscilan entre algo más del 62% y cerca del 73%, según se tenga en cuenta una estructura salarial u otra. En cualquier caso son pesos que se podrían catalogar de similares a los encontrados en las ocupaciones anteriores que muestran unos importantes niveles discriminatorios.



**Tabla 151: Diferencia salarial total (logarítmica) en la ocupación oc3**

Ocupación: Técnicos y profesionales de apoyo (oc3)						
	Diferencia salarial total (en logaritmo): 0,2404					
	Características		Rendimientos			
Estructura no discriminatoria	Abs.	%	Abs.	%	Sobrepago	Infrapago
<i>Hombre</i>	0,0897	37,31	0,1507	62,69	0,0000	0,1507
<i>Mujer</i>	0,0655	27,23	0,1750	72,77	0,1750	0,0000
<i>Neumark</i>	0,0881	36,63	0,1524	63,37	0,0546	0,0978

Fuente: Elaboración propia a partir de EES 2006

La Tabla 152, por su parte, indica que los técnicos y profesionales de apoyo (hombres) perciben unos salarios un 27,18% superiores al de sus compañeras, diferencia que se puede considerar “intermedia” según los niveles calculados para todas las ocupaciones.

De dicho porcentaje, no llega al 10 puntos porcentuales en ninguna de las estructuras salariales el componente debido a la parte de características, por tanto el resto será debido a discriminación.

En efecto, la segunda columna de la Tabla 152 (MD2) muestra que, según la estructura salarial del hombre, la mujer se encuentra infrapagada en algo más de un 16% con respecto a los hombres de iguales dotaciones productivas. Por su parte, en la estructura salarial de la mujer, el hombre percibe unos salarios superiores al 19% a los percibidos por las mujeres. La estructura salarial de Neumark, en términos agregados, es similar a la obtenida para el caso de la estructura del hombre.

Estos coeficientes MD2 calculados para esta ocupación indican unos niveles de discriminación superiores a los existentes en la anterior ocupación analizada (oc2), pero aún inferiores a los hallados para la ocupación oc1 ligada a la dirección de empresas.

**Tabla 152: Diferencia salarial total (no ajustada) en la ocupación oc3**

Ocupación: Técnicos y profesionales de apoyo (oc3)				
	Diferencia salarial total bruta (no ajustada): 0,2718			
	Características		Rendimientos	
Estructura no discriminatoria	Abs.	Abs.	Sobrepago	Infrapago
<i>Hombre</i>	0,0938	0,1627	0,0000	0,1627
<i>Mujer</i>	0,0676	0,1912	0,1912	0,0000
<i>Neumark</i>	0,0920	0,1646	0,0561	0,1027

Fuente: Elaboración propia a partir de EES 2006

#### 4.4. Empleados de tipo administrativo

En esta ocupación que, tradicionalmente, ha tenido un claro componente femenino, se ha obtenido una diferencia salarial en términos logarítmicos de 0,2635, por debajo de la obtenida en la ocupación oc1, y algo superior de la detectada en la ocupación inmediatamente anterior (oc3).

**Tabla 153: Diferencia salarial total (logarítmica) en la ocupación oc4**

Ocupación: Empleados de tipo administrativo (oc4)						
	Diferencia salarial total (en logaritmo): 0,2635					
	Características		Rendimientos			
Estructura no discriminatoria	Abs.	%	Abs.	%	Sobrepago	Infrapago
<i>Hombre</i>	0,1385	52,57	0,1250	47,43	0,0000	0,1250
<i>Mujer</i>	0,1303	49,44	0,1332	50,56	0,1332	0,0000
<i>Neumark</i>	0,1469	55,76	0,1166	44,24	0,0597	0,0568

Fuente: Elaboración propia a partir de EES 2006

La Tabla 153 refleja que el aspecto que claramente ha variado respecto a las ocupaciones analizadas hasta ahora, es que los porcentajes reflejados en la segunda columna de dicha tabla se han visto incrementados de manera

importante, indicando una mayor contribución a la determinación de la brecha salarial por el lado de las características, llegando a suponer este componente bajo la estructura salarial de Neumark casi un 56% de la brecha salarial.

Con ello, el componente de rendimientos en términos relativos (MD1) se han visto claramente reducido, llegando a ser de algo más del 44% en la estructura salarial de Neumark (el menor) y con un valor cercano al 51% en la estructura salarial de la mujer (el mayor). Estos valores indicarían unos niveles de discriminación asociados a esta categoría ocupacional muy inferiores a los obtenidos en anteriores categorías.

Para analizar completamente esta circunstancia se muestra a continuación la Tabla 154 con los valores brutos, donde se presentan los coeficientes de discriminación MD2 calculados para este caso:

**Tabla 154: Diferencia salarial total (no ajustada) en la ocupación oc4**

Ocupación: Empleados de tipo administrativo (oc4)				
Diferencia salarial total bruta (no ajustada): 0,3015				
	Características		Rendimientos	
Estructura no discriminatoria	Abs.	Abs.	Sobrepago	Infrapago
<i>Hombre</i>	0,1486	0,1331	0,0000	0,1331
<i>Mujer</i>	0,1391	0,1425	0,1425	0,0000
<i>Neumark</i>	0,1583	0,1236	0,0615	0,0585

Fuente: Elaboración propia a partir de EES 2006

En primer lugar indicar que la brecha salarial en esta ocupación es del 30,15% a favor de los trabajadores.

Y, por otro lado, la tabla refleja que los coeficientes MD2 de la segunda columna toman valores muy inferiores a los relativos a las anteriores ocupaciones, y además con valores muy homogéneos atendiendo a la estructura salarial. En concreto, los tres coeficientes indican que los salarios de los trabajadores son superiores en torno al 13% a los percibidos por las

trabajadoras de similares capacidades. Por tanto, aunque en esta ocupación los hombres perciben unos salarios un 30% superiores a los percibidos por las mujeres, cerca de la mitad de este porcentaje es debido a que esos trabajadores están desigualmente repartidos entre las características consideradas, mientras que cerca de la otra mitad se debe exclusivamente a discriminación. En cualquier caso, como ya se ha comentado, son coeficientes que señalan un nivel de discriminación mucho menor que en las ocupaciones ya analizadas.

#### 4.5. Trabajadores de los servicios de restauración, personales, de protección y vendedores de comercio

La Tabla 155 indica que, para esta ocupación, la diferencia salarial se reduce hasta 0,2083 puntos logarítmicos, uno de los valores más bajos de las ocho ocupaciones consideradas.

Pero, por lo que respecta a las medidas de discriminación MD1 reflejadas en la cuarta columna de la tabla, señalan un incremento de los niveles de discriminación respecto a la ocupación anterior, alcanzado valores muy similares a los encontrados en la ocupación oc3.

**Tabla 155: Diferencia salarial total (logarítmica) en la ocupación oc5**

Ocupación: Trabajadores de los servicios de restauración, personales, de protección y vendedores de comercios (oc5)						
	Diferencia salarial total (en logaritmo): 0,2083					
	Características		Rendimientos			
Estructura no discriminatoria	Abs.	%	Abs.	%	Sobrepago	Infrapago
<i>Hombre</i>	0,0742	35,65	0,1340	64,35	0,0000	0,1340
<i>Mujer</i>	0,0599	28,74	0,1484	71,26	0,1484	0,0000
<i>Neumark</i>	0,0791	37,97	0,1292	62,03	0,0567	0,0725

Fuente: Elaboración propia a partir de EES 2006

**Tabla 156: Diferencia salarial total (no ajustada) en la ocupación oc5**

Ocupación: Trabajadores de los servicios de restauración, personales, de protección y vendedores de comercios (oc5)				
Diferencia salarial total bruta (no ajustada): 0,2316				
	Características		Rendimientos	
Estructura no discriminatoria	Abs.	Abs.	Sobrepago	Infrapago
<i>Hombre</i>	0,0771	0,1434	0,0000	0,1434
<i>Mujer</i>	0,0617	0,1600	0,1600	0,0000
<i>Neumark</i>	0,0823	0,1379	0,0583	0,0752

Fuente: Elaboración propia a partir de EES 2006

Por lo que respecta a los coeficientes de discriminación MD2 hallados en la segunda columna de la Tabla 156, muestran unos valores de entre 14% y 16%, valores ligeramente superiores a los obtenidos para la ocupación oc4, siendo esta ocupación la que presenta un comportamiento más parecido a la actualmente analizada. Es decir, que aunque la brecha salarial se ha reducido respecto a la categoría anterior, la discriminación existente, medida por MD2, alcanza cifras muy similares aunque algo mayores.

#### **4.6. Trabajadores cualificados en la agricultura y pesca, la industria manufacturera, la construcción y la minería**

Esta categoría muestra, tras oc1, la segunda mayor diferencia salarial entre hombres y mujeres, alcanzando los 0,2817 puntos logarítmicos, como indica la Tabla 157.

Dicha tabla también muestra que la repercusión ligada al componente de características es muy variable según la estructura salarial que se considere. En efecto, bajo la estructura del hombre, las diferencias salariales debidas a dicho componente son “solo” del 15,38%, indicando con ello una ventaja salarial a favor de los hombres por el lado de las características. Pero esa cifra

se incrementa de manera importante hasta casi el 45% bajo la estructura salarial de Neumark.

**Tabla 157: Diferencia salarial total (logarítmica) en la ocupación oc6**

Ocupación: Trabajadores cualificados en la agricultura y pesca, la ind. manufacturera, la construcción y la minería (oc6)

	Diferencia salarial total (en logaritmo): 0,2817					
	Características		Rendimientos			
Estructura no discriminatoria	Abs.	%	Abs.	%	Sobrepago	Infrapago
<i>Hombre</i>	0,0433	15,38	0,2384	84,62	0,0000	0,2384
<i>Mujer</i>	0,0955	33,91	0,1862	66,09	0,1862	0,0000
<i>Neumark</i>	0,1257	44,61	0,1560	55,39	-0,0191	0,1752

Fuente: Elaboración propia a partir de EES 2006

Si se analizan las medidas de discriminación MD1 presentes en la cuarta columna de la Tabla 157 lógicamente muestran grandes diferencias entre las tres estructuras salariales consideradas, siendo éste un comportamiento nuevo hasta ahora en relación a las anteriores ocupaciones estudiadas. En concreto estos pesos oscilan entre casi el 85% de la brecha salarial calculado para la estructura salarial del hombre, y el poco más del 55% obtenido para la de Neumark. Por ello es necesario ser cauto a la hora de realizar algún tipo de comparación con las anteriores ocupaciones, para las que se han obtenido unos comportamientos más homogéneos en lo que se refiere a esta medida de discriminación.

Si atendemos a las cálculos no ajustados de la Tabla 158, se observa que los trabajadores de esta ocupación perciben un salario un 32,54% superior al obtenido por las trabajadoras, una de las mayores diferencias salariales obtenidas.

Los coeficientes de discriminación MD2 ofrecidos en la segunda columna señalan la disparidad de comportamientos según la estructura salarial considerada, como se mencionó con anterioridad. En concreto, según la

estructura salarial del hombre, las mujeres se encuentran infrapagados en torno a un 27% respecto al salario recibido por los hombres, cantidad que supone el mayor coeficiente calculado para esta estructura respecto a las anteriores ocupaciones ya analizadas (y para las que aún faltan).

**Tabla 158: Diferencia salarial total (no ajustada) en la ocupación oc6**

Ocupación: Trabajadores cualificados en la agricultura y pesca, la ind. manufacturera, la construcción y la minería (oc6)					
Diferencia salarial total bruta (no ajustada): 0,3254					
		Características		Rendimientos	
Estructura no discriminatoria	Abs.	Abs.	Sobrepago	Infrapago	
<i>Hombre</i>	0,0443	0,2692	0,0000	0,2692	
<i>Mujer</i>	0,1002	0,2047	0,2047	0,0000	
<i>Neumark</i>	0,1339	0,1689	-0,0190	0,1915	

Fuente: Elaboración propia a partir de EES 2006

El menor valor de este coeficiente se ha hallado para la estructura de Neumark, con una cifra cercana al 17%, siendo la ocupación oc3 la que presenta un comportamiento más homogéneo respecto a esta ocupación..

Por todo ello, es necesario señalar que para la ocupación oc6, dado el comportamiento dispar que muestran sus medidas de discriminación calculadas, según se considere una u otra estructura salarial, sería adecuado realizar comparaciones con otras ocupaciones de manera más cautelosa.

#### **4.7. Operadores de instalaciones y maquinaria, montadores, conductores y operadores de maquinaria móvil**

Aunque esta ocupación muestra una diferencia salarial en términos logarítmicos muy similar a la ocupación oc6, existen importantes diferencias en lo que respecta a las medidas de discriminación MD1 mostradas en la cuarta columna de la Tabla 159. En concreto se observa un comportamiento más

homogéneo en las estructuras salariales de hombre y mujer, aunque la estructura salarial de Neumark sigue arrojando valores más dispares y menores, al igual que lo ocurrido en la ocupación anterior.

**Tabla 159: Diferencia salarial total (logarítmica) en la ocupación oc7**

Ocupación: Operadores de instalaciones y maquinaria, montadores, conductores y operadores de maquinaria móvil (oc7)						
	Diferencia salarial total (en logaritmo): 0,2792					
	Características		Rendimientos			
Estructura no discriminatoria	Abs.	%	Abs.	%	Sobrepago	Infrapago
<i>Hombre</i>	0,0858	30,73	0,1934	69,27	0,0000	0,1934
<i>Mujer</i>	0,1030	36,88	0,1762	63,12	0,1762	0,0000
<i>Neumark</i>	0,1339	47,95	0,1453	52,05	0,0013	0,1440

Fuente: Elaboración propia a partir de EES 2006

La medida obtenida en la estructura salarial del hombre, cercana al 70%, es equiparable a las obtenidas en las ocupaciones oc1 y oc2, donde se habían encontrado los mayores porcentajes del componente de rendimientos de todas las ocupaciones hasta aquí analizadas.

**Tabla 160: Diferencia salarial total (no ajustada) en la ocupación oc7**

Ocupación: Operadores de instalaciones y maquinaria, montadores, conductores y operadores de maquinaria móvil (oc7)				
	Diferencia salarial total bruta (no ajustada): 0,3221			
	Características		Rendimientos	
Estructura no discriminatoria	Abs.	Abs.	Sobrepago	Infrapago
<i>Hombre</i>	0,0896	0,2134	0,0000	0,2134
<i>Mujer</i>	0,1085	0,1927	0,1927	0,0000
<i>Neumark</i>	0,1433	0,1564	0,0013	0,1549

Fuente: Elaboración propia a partir de EES 2006



Por lo que respecta a la estructura de la mujer, con un peso de algo más del 63%, presenta un comportamiento análogo al obtenido en oc6, aunque con valores inferiores, como se ve reflejado en la Tabla 159.

Para esta ocupación, analizando la Tabla 160 que muestra la información en términos no ajustados, se observa que la diferencia salarial bruta es muy similar a la obtenida para la anterior ocupación. La principal diferencia es que los coeficientes MD2 asociados a las estructuras salariales de hombre y mujer presentan una menor variabilidad con valores en torno al 20%, indicando que las mujeres son peor remuneradas que los hombres en dicho porcentaje. Además, se puede señalar que las medidas MD2 presentadas muestran una discriminación muy importante, solo superada hasta ahora por la ocupación oc1 (con la excepción mostrada en la estructura salarial de Neumark).

#### 4.8. Trabajadores no cualificados

Esta categoría ocupacional presenta la menor de las diferencia salariales, tomando un valor de 0,1515 puntos logarítmicos, algo menos de la mitad de la diferencia calculada para la ocupación oc1, la mayor de todas.

**Tabla 161: Diferencia salarial total (logarítmica) en la ocupación oc8**

Ocupación: Trabajadores no cualificados (oc8)						
	Diferencia salarial total (en logaritmo): 0,1515					
	Características		Rendimientos			
Estructura no discriminatoria	Abs.	%	Abs.	%	Sobrepago	Infrapago
<i>Hombre</i>	0,0228	15,05	0,1287	84,95	0,0000	0,1287
<i>Mujer</i>	0,0015	1,01	0,1500	98,99	0,1500	0,0000
<i>Neumark</i>	0,0342	22,60	0,1173	77,40	-0,0428	0,1601

Fuente: Elaboración propia a partir de EES 2006

Una primera cuestión reflejada en la Tabla 161 es que el componente ligado a características es de nuevo muy variable en magnitud. De hecho, bajo la estructura salarial de la mujer el porcentaje se reduce al 1,01%. Por tanto, si hombres y mujeres de esta categoría ocupacional estuvieran igualmente distribuidos entre todas las características, la brecha salarial se reduciría solo en ese 1,01%. Sin embargo, bajo la estructura salarial de Neumark esta cifra sube hasta el 22%, un valor que, no obstante, es el menor de todos los hallados en anteriores ocupaciones.

Con todo ello, la Tabla 161 muestra una importante disparidad en las medidas de discriminación MD1 ofrecidas en la cuarta columna. En este caso, el componente de rendimientos tiene un peso de casi el 99% sobre la diferencia salarial, si la estructura salarial considerada es la de la mujer. Este peso baja hasta poco más del 77% cuando es la de Neumark la estructura salarial que se tiene en cuenta. En cualquier caso son pesos muy importantes lo que indicaría que, a pesar de existir poca diferencia entre los salarios de hombres y mujeres poco cualificados, existe un peso muy poco importante en la brecha salarial en lo que respecta a las características de hombres y mujeres y, por el contrario, la gran mayoría de esa diferencia es debida a discriminación en los salarios. De hecho, esos porcentajes son los mayores obtenidos en cualquiera de las ocupaciones analizadas.

**Tabla 162: Diferencia salarial total (no ajustada) en la ocupación oc8**

Ocupación: Trabajadores no cualificados (oc8)				
	Diferencia salarial total bruta (no ajustada): 0,1636			
	Características		Rendimientos	
Estructura no discriminatoria	Abs.	Abs.	Sobrepago	Infrapago
<i>Hombre</i>	0,0231	0,1374	0,0000	0,1374
<i>Mujer</i>	0,0015	0,1618	0,1618	0,0000
<i>Neumark</i>	0,0348	0,1244	-0,0419	0,1736

Fuente: Elaboración propia a partir de EES 2006

Sin embargo, cuando se analizan las medidas de discriminación MD2 (segunda columna de la Tabla 162), se observan unos coeficientes que oscilan entre el 13% y el 16%, que son muy similares a los encontrados en ocupaciones como oc4 y oc5, ocupaciones estas que, como ya se comentó, presentan, junto con oc2, los menores coeficientes de discriminación asociados a una determinada ocupación.

Por tanto, para esta última ocupación, los resultados que ofrecen las dos medidas de discriminación consideradas son claramente diferentes.

#### **4.9. Conclusiones acerca de la desigualdad salarial en la variable *Ocupación***

Una primera conclusión derivada de los anteriores análisis es que la ocupación con mayor nivel de diferencia salarial entre sus trabajadores y trabajadoras es la correspondiente a oc1. Después aparece un grupo de ocupaciones que se podría calificar de “diferencia salarial intermedia”, formado por oc6, oc7, oc4 y oc3, ordenados de mayor a menor diferencia entre ellos. Por último se encontrarían, también ordenados de la misma forma, un grupo compuesto por las ocupaciones oc5, oc2 y oc8.

Por lo que respecta a la existencia de discriminación en esas categorías ocupacionales tenemos que, atendiendo a la primera de las medidas de discriminación, la ocupación que presenta mayores porcentajes es la referida a la ocupación oc8 correspondiente a los trabajadores no cualificados, es decir, en aquella que se presenta la menor de las diferencias salariales. Con unos porcentajes algo menores pero siendo aún muy importantes se encuentra la ocupación oc1 relativa a la dirección de empresas. Por tanto, se puede concluir que las ocupaciones con niveles de cualificación más antagónicos son las que presentan los mayores niveles de discriminación.

Atendiendo a esa misma medida, la ocupación oc4 (administrativo) es la que menores porcentajes presentan sus correspondientes componentes de rendimientos sobre la diferencia salarial total, y es un comportamiento robusto a cualquiera de las estructuras salariales consideradas.

Por su parte, si se tiene en cuenta la medida de discriminación MD2, la ocupación oc1 es la que presenta mayores niveles de discriminación, seguida de cerca por los coeficientes hallados para la ocupación oc6, aunque en este caso, como ya se indicó, con cifras más volátiles según la estructura salarial. Las ocupaciones que presentan menores coeficientes son oc2, oc4 y oc8.

Por todo ello se puede concluir que la ocupación oc1 presenta un comportamiento claramente discriminatorio hacia las trabajadoras ubicadas en dicha categoría, mientras que se encuentra un comportamiento justamente contrario en la ocupación etiquetada por oc4, al presentar unas medidas de discriminación muy reducidas.

Por último destacar que, salvo en las ocupaciones catalogadas como oc6 y oc7, las tres estructuras salariales consideradas han proporcionado unas medidas de discriminación bastante homogéneas, por lo que los resultados presentados serían robustos a cualquiera de ellas.

## **5. CONTRIBUCIÓN DE LAS CARACTERÍSTICAS SOBRE LA DIFERENCIA SALARIAL EN LAS CATEGORÍAS OCUPACIONALES**

Se desarrolla en el presente apartado la contribución que cada una de las variables del estudio consideradas aporta a la diferencia salarial detectada en cada una de las ocho ocupaciones anteriormente estudiadas. Como ya se ha visto en anteriores apartados, se analiza tanto la contribución que dichas variables aportan al componente de características de la diferencia salarial, como al componente de rendimientos, el asociado a la existencia de

discriminación. Con ello se pretende detectar qué variables son las más relevantes a la hora de explicar la diferencia salarial en general, y la discriminación salarial por género en particular.

## 5.1. Dirección de empresas

### 5.1.1. Características personales

Como se observa en la Tabla 163, la edad es una variable que contribuye de manera importante a aumentar la brecha salarial, además lo hace tanto por el lado de las dotaciones productivas como por el lado de los rendimientos.

**Tabla 163: Contribuciones de las características personales a la desigualdad salarial en la ocupación ocl**

Ocupación: Dirección de empresas - Diferencia salarial: 0,3198							
		Características			Rendimientos		
		% (H)	% (M)	% (N)	% (H)	% (M)	% (N)
Edad	e1	0,53	0,08	0,10	-0,45	0,00	-0,01
	e2	0,00	4,70	7,76	6,73	2,03	-1,04
	e3	-24,09	3,28	7,86	55,98	28,61	24,03
	e4	18,05	4,48	5,98	32,76	46,33	44,83
	e5	34,57	10,28	15,22	11,58	35,87	30,93
	e6	11,17	4,33	6,07	2,64	9,47	7,74
	<i>Suma</i>	<i>40,23</i>	<i>27,16</i>	<i>42,98</i>	<i>109,24</i>	<i>122,31</i>	<i>106,49</i>
Nivel de estudios	est1	-0,48	-0,49	-0,47	0,02	0,03	0,01
	est2	-1,10	-0,36	-1,01	-1,01	-1,75	-1,09
	est3	0,54	0,17	0,47	0,86	1,24	0,94
	est4	-0,78	-0,29	-0,56	-0,70	-1,19	-0,92
	est5	-10,24	-5,83	-9,21	23,17	18,75	22,13
	<i>Suma</i>	<i>-12,06</i>	<i>-6,80</i>	<i>-10,79</i>	<i>22,35</i>	<i>17,09</i>	<i>21,08</i>

Fuente: Elaboración propia a partir de EES 2006

En particular, por el lado de las características, los directivos con más de 30 años (cuatro categorías) perciben mejores salarios que las directivas al

presentar mejores capacidades productivas, aunque es necesario señalar que la categoría de edad que oscila entre los 30 y 39 años presente un comportamiento un tanto variable tanto en signo como en magnitud según la estructura salarial que se considere.

La principal razón que subyace a esos importantes pesos radica en la desigual distribución que hombres y mujeres directivos muestran en esas categorías de edad. También es importante, lógicamente, la magnitud de los parámetros estimados en las ecuaciones de salarios ya que estarían midiendo en diferencial salarial entre los directivos y directivas de esas categorías de edad respecto a los ubicados en el grupo relativo a los más jóvenes.

Por su parte, el componente de rendimientos indica que los directivos son mejor remunerados que las directivas de similares dotaciones cuando tienen más de 20 años (cinco categorías), pero muy especialmente cuando la edad oscila entre los treinta y los sesenta años de edad, donde se dan las tres categorías de edad donde se concentra el mayor número de directivos de la muestra.

Por todo ello se puede concluir que la variable edad y sus respectivas categorías son determinantes a la hora de caracterizar la brecha salarial en esta categoría ocupacional.

En cuanto al nivel de estudios, un primer comentario a raíz de lo mostrado en la Tabla 163 es que, por lo que respecta al componente de características, el tener estudios superiores contribuye a reducir la brecha salarial al presentar las mujeres de ese nivel educativo una ventaja salarial respecto a los hombres, ventaja que proviene básicamente del mayor porcentaje en la distribución de mujeres respecto del de hombres dentro de este nivel educativo.

Por el contrario, el componente de rendimientos indica que los hombres con estudios superiores son mejor remunerados que las mujeres con el mismo nivel educativo. Por tanto, por este lado, se contribuye a incrementar de manera

importante la diferencia entre los salarios, ya que esta categoría presenta pesos que, en algunos casos, superan el 23%.

### 5.1.2. Características laborales

En la primera de las variables de índole laboral, la antigüedad en la empresa, se puede comprobar en la Tabla 164 que, por el lado de las características no hay contribuciones a la diferencia salarial dignas de mención.

**Tabla 164: Contribuciones de las características laborales a la desigualdad salarial en la ocupación oc1**

Ocupación: Dirección de empresas - Diferencia salarial: 0,3198							
		Características			Rendimientos		
		% (H)	% (M)	% (N)	% (H)	% (M)	% (N)
Antigüedad	an1	0,10	-0,14	0,02	-1,99	-1,76	-1,91
	an2	-0,33	-0,13	-0,32	0,81	0,62	0,81
	an3	0,08	0,34	0,31	0,63	0,38	0,40
	an4	-0,41	0,98	0,19	4,24	2,85	3,64
	an5	0,38	0,12	0,32	1,28	1,54	1,34
	an6	-1,01	-2,22	-1,39	0,75	1,95	1,12
	<i>Suma</i>	<i>-1,18</i>	<i>-1,05</i>	<i>-0,87</i>	<i>5,72</i>	<i>5,58</i>	<i>5,40</i>
Tipo de jornada	tjc	-0,37	-0,17	-0,24	-19,63	-19,84	-19,77
	tjp	-0,37	-0,17	-0,24	0,37	0,17	0,24
	<i>Suma</i>	<i>-0,75</i>	<i>-0,34</i>	<i>-0,48</i>	<i>-19,26</i>	<i>-19,67</i>	<i>-19,53</i>
Tipo de contrato	di	0,29	0,30	0,33	-0,12	-0,13	-0,16
	dd	0,29	0,30	0,33	0,00	0,00	-0,03
	<i>Suma</i>	<i>0,59</i>	<i>0,59</i>	<i>0,65</i>	<i>-0,12</i>	<i>-0,12</i>	<i>-0,18</i>
Responsabilidad	rs	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
	rn	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
	<i>Suma</i>	<i>0,00</i>	<i>0,00</i>	<i>0,00</i>	<i>0,00</i>	<i>0,00</i>	<i>0,00</i>
Convenio	cons	0,88	0,40	0,88	-4,37	-3,88	-4,37
	coni	-0,10	-0,32	0,64	1,32	1,53	0,58
	cone	0,41	0,36	-0,07	0,46	0,51	0,93
	<i>Suma</i>	<i>1,19</i>	<i>0,45</i>	<i>1,46</i>	<i>-2,59</i>	<i>-1,85</i>	<i>-2,86</i>

Fuente: Elaboración propia a partir de EES 2006

Y, por lo que respecta al lado de los rendimientos solo la categoría an4 (entre 6 y 11 años de antigüedad) contribuye a incrementar la diferencia salarial entre directivos y directivas de manera relevante.

Por lo que concierne a la variable tipo de jornada señalar que las directivas con jornada a tiempo completo perciben mejores salarios que los directivos con ese tipo de jornada y similares características. De hecho, si las mujeres percibieran el mismo salario que los hombres la brecha salarial se llegaría a incrementar cerca de un 20%.

Las variables tipo de contrato y responsabilidad no aportan ningún peso significativo a la brecha salarial existente en esta ocupación oc1.

Por último, la variable convenio solo presenta pesos importantes y negativos en el componente de rendimientos de la categoría asociada a convenio de sector. Por tanto, el tener un convenio de este tipo en la empresa contribuye a disminuir la diferencia salarial entre hombres y mujeres ubicados en esta categoría ocupacional.

### 5.1.3. Características de empresa

Los únicos pesos reseñables dentro de la variable actividad se producen en la parte de rendimientos de la ocupación ae13, asociada a la intermediación financiera. Como se observa en la Tabla 165, esta actividad contribuye a disminuir de manera importante la brecha salarial existente en la dirección de las empresas.

La variable tamaño también presenta pesos reseñables solo en la parte de rendimientos. En concreto, las empresas pequeñas contribuyen a reducir la brecha en los sueldos entre directivos y directivas, mientras que las empresas grandes tienden a aumentar dicha diferencia.



**Tabla 165: Contribuciones de las características de empresa a la desigualdad salarial en la ocupación oc1**

Ocupación: Dirección de empresas - Diferencia salarial: 0,3198							
		Características			Rendimientos		
		% (H)	% (M)	% (N)	% (H)	% (M)	% (N)
Actividad	ae1	0,51	0,42	0,59	0,05	0,13	-0,04
	ae2	0,08	-0,55	0,10	0,78	1,40	0,75
	ae3	0,28	0,29	0,33	-0,01	-0,02	-0,06
	ae4	0,67	0,94	0,82	-0,47	-0,74	-0,62
	ae5	-1,42	0,39	-0,96	-0,68	-2,49	-1,14
	ae6	-0,42	-0,19	-0,26	-0,12	-0,35	-0,29
	ae7	-0,65	-0,37	-0,53	-0,33	-0,61	-0,45
	ae8	1,13	0,39	1,14	0,78	1,52	0,78
	ae9	-0,06	-0,21	-0,05	0,22	0,37	0,21
	ae10	-0,21	-0,05	-0,14	0,70	0,54	0,63
	ae11	0,97	0,68	0,99	-0,67	-0,38	-0,69
	ae12	-0,08	-0,16	-0,10	0,53	0,60	0,54
	ae13	-0,37	-0,88	-0,49	-5,37	-4,86	-5,25
	ae14	-0,82	0,33	-0,18	2,49	1,34	1,85
	ae15	1,91	0,55	2,10	-1,72	-0,37	-1,92
	ae16	-1,32	-0,70	-0,15	1,07	0,45	-0,10
		<i>Suma</i>	<i>0,20</i>	<i>0,90</i>	<i>3,23</i>	<i>-2,77</i>	<i>-3,47</i>
Tamaño	tamp	-0,27	-0,15	-0,24	-2,12	-2,24	-2,15
	tamm	-0,03	-0,04	-0,02	0,27	0,28	0,26
	tamg	-0,63	-0,42	-0,56	3,00	2,78	2,93
	<i>Suma</i>	<i>-0,92</i>	<i>-0,61</i>	<i>-0,83</i>	<i>1,14</i>	<i>0,82</i>	<i>1,04</i>
Propiedad	ppu	0,18	-0,28	0,09	-1,07	-0,62	-0,98
	ppr	0,18	-0,28	0,09	14,16	14,61	14,25
	<i>Suma</i>	<i>0,36</i>	<i>-0,55</i>	<i>0,17</i>	<i>13,09</i>	<i>13,99</i>	<i>13,27</i>
Mercado	ml	1,41	0,67	1,31	-3,79	-3,05	-3,69
	mn	0,29	0,34	0,31	-1,62	-1,66	-1,63
	mi	0,35	-0,26	0,24	3,34	3,95	3,45
	<i>Suma</i>	<i>2,04</i>	<i>0,75</i>	<i>1,86</i>	<i>-2,06</i>	<i>-0,77</i>	<i>-1,88</i>
T. cons	T. cons.	0,00	0,00	0,00	-54,43	-54,43	-54,43

Fuente: Elaboración propia a partir de EES 2006

El hecho de que la empresa sea de propiedad pública no tiene ningún efecto relevante sobre la diferencia existente en los salarios. Sin embargo, si la empresa es de titularidad privada, los hombres son mejor remunerados que las mujeres de similares características. En concreto, si las mujeres fuesen

igualmente retribuidas que los hombres en las empresas de propiedad privada, la brecha salarial se reduciría por encima de una 14%.

Respecto a la variable mercado, al igual que las anteriores, no presenta tampoco efectos relevantes en la parte de características. Por el lado de los rendimientos se puede observar que en las empresas con mercado local se dan mejores sueldos a las mujeres que a los hombres, presentando un comportamiento justamente contrario cuando las empresas se enfrentan a mercados internacionales.

Respecto al término constante, es necesario señalar que, para esta variable, el individuo de referencia presenta este perfil: hombre o mujer, con menos de 19 años, sin estudios o primaria, con menos de un año de antigüedad en la empresa, con jornada a tiempo completo, con contrato indefinido, con tareas de responsabilidad, con convenio de sector, que desarrolla su trabajo en el sector de actividad ae1, en empresa pequeña, de propiedad pública y con mercado local. Con ello, se tiene que la diferencia en el término constante refleja diferencias en el salario inicial medio entre hombres y mujeres que formen parte de dicho grupo de referencia y, en este caso, esa diferencia presenta un peso, favorable a la mujer, del -54,43% de la brecha salarial.

#### 5.1.4. Conclusiones relativas a la categoría ocupacional de “dirección de empresas” (oc1)

Características que contribuyen a aumentar la discriminación salarial en la mujer trabajadora dentro de la ocupación oc1:

- Más de 20 años de edad
- Estudios superiores
- Entre 6 y 11 años de antigüedad

- Empresa grande
- Empresa de propiedad privada
- Empresa con mercado internacional

Características que ayudan a reducir la discriminación en la mujer trabajadora dentro de la ocupación ocl:

- Jornada a tiempo completo
- Convenio de sector
- Actividad económica ae13
- Empresa pequeña
- Empresa con mercado local

## **5.2. Técnicos y profesionales científicos e intelectuales**

### 5.2.1. Características personales

La Tabla 166 muestra como, dentro del componente de características de la variable edad, aquellos trabajadores con entre 20 y 29 años o con más de 50 años de edad (dos categorías), son mejor remunerados que las trabajadoras, por tanto son categorías que contribuyen a aumentar la brecha salarial.

Si atendemos al componente asociado a discriminación se observa que, mientras que las trabajadoras de entre 20 y 39 años (dos categorías) son mejor pagadas que los hombres coetáneos, los trabajadores que se encuentran en la franja de edad que va de 40 a 49 años perciben mejores salarios que sus compañeras. El primer efecto mencionado contribuye a reducir la brecha salarial hasta en un 20%, mientras que el segundo de los efectos tiende a incrementarla pero de manera más moderada, en torno a un 7%.

Aún cuando la variable nivel de estudios no presenta apenas pesos de relevancia en ninguno de sus dos componentes, la excepción a ello es importante, tanto en signo como en magnitud. Se observa que, en la zona de rendimientos, los estudios superiores contribuyen a disminuir la brecha salarial, efecto contrario al encontrado en oc1. Pero además, esa contribución se encuentra cercana al 42%, por lo que la mencionada categoría educacional es muy relevante a la hora de explicar la brecha salarial existente en este grupo.

**Tabla 166: Contribuciones de las características personales a la desigualdad salarial en la ocupación oc2**

Ocupación: Técnicos y profesionales científicos e intelectuales							
Diferencia salarial: 0,1587							
		Características			Rendimientos		
		% (H)	% (M)	% (N)	% (H)	% (M)	% (N)
Edad	e1	0,03	0,03	0,03	-0,01	-0,01	-0,01
	e2	8,55	4,15	7,01	-13,65	-9,25	-12,11
	e3	-0,01	-0,03	-0,01	-6,98	-6,95	-6,98
	e4	1,29	0,88	1,07	6,65	7,07	6,87
	e5	3,02	2,79	3,19	0,83	1,05	0,66
	e6	3,85	2,38	3,71	1,29	2,75	1,43
	<i>Suma</i>	<i>16,73</i>	<i>10,20</i>	<i>15,00</i>	<i>-11,87</i>	<i>-5,34</i>	<i>-10,14</i>
Nivel de estudios	est1	-0,01	-0,01	-0,01	0,04	0,04	0,03
	est2	0,26	0,05	0,20	0,28	0,49	0,34
	est3	-0,16	0,07	-0,04	-0,34	-0,57	-0,46
	est4	0,04	0,05	0,05	0,91	0,89	0,90
	est5	-0,04	-0,29	-0,14	-41,72	-41,46	-41,61
	<i>Suma</i>	<i>0,09</i>	<i>-0,12</i>	<i>0,07</i>	<i>-40,82</i>	<i>-40,61</i>	<i>-40,80</i>

Fuente: Elaboración propia a partir de EES 2006

### 5.2.2. Características laborales

Dentro de la variable antigüedad se observa en la Tabla 167 como el tener menos de un año de antigüedad en la empresa incrementa la brecha de los salarios, efecto que aparece tanto en la parte de características como en la de

rendimientos. Solo la categoría catalogada como an5 (entre 11 y 21 años de antigüedad) contribuye a reducir esa diferencia en los sueldos, pero con pesos muy moderados por el lado de los rendimientos.

A diferencia de la ocupación anterior, en ésta el tener una jornada a tiempo completo contribuye hasta cerca de un 6,5% a la diferencia salarial existente. Si hombres y mujeres con ese tipo de jornada fueran igualmente remunerados esa brecha se reduciría en el porcentaje mencionado.

**Tabla 167: Contribuciones de las características laborales a la desigualdad salarial en la ocupación oc2**

Ocupación: Técnicos y profesionales científicos e intelectuales							
Diferencia salarial: 0,1587							
		Características			Rendimientos		
		% (H)	% (M)	% (N)	% (H)	% (M)	% (N)
Antigüedad	an1	3,50	4,10	3,70	2,64	2,04	2,45
	an2	0,23	0,29	0,24	1,49	1,43	1,48
	an3	-0,01	-0,01	-0,01	-1,22	-1,23	-1,23
	an4	0,26	0,23	0,27	0,23	0,27	0,22
	an5	0,74	0,96	0,85	-2,19	-2,41	-2,30
	an6	0,79	0,81	0,73	-0,19	-0,21	-0,14
	<i>Suma</i>	<i>5,51</i>	<i>6,37</i>	<i>5,78</i>	<i>0,75</i>	<i>-0,11</i>	<i>0,48</i>
Tipo de jornada	tjc	0,11	-0,30	0,00	6,05	6,47	6,17
	tjp	0,11	-0,30	0,00	-1,59	-1,17	-1,47
	<i>Suma</i>	<i>0,23</i>	<i>-0,61</i>	<i>0,00</i>	<i>4,46</i>	<i>5,30</i>	<i>4,69</i>
Tipo de contrato	di	4,06	1,68	2,70	18,30	20,69	19,66
	dd	4,06	1,68	2,70	-9,29	-6,90	-7,93
	<i>Suma</i>	<i>8,13</i>	<i>3,35</i>	<i>5,41</i>	<i>9,01</i>	<i>13,79</i>	<i>11,73</i>
Responsabilidad	rs	5,72	0,82	4,38	5,59	10,49	6,94
	rn	5,72	0,82	4,38	-20,93	-16,03	-19,59
	<i>Suma</i>	<i>11,45</i>	<i>1,64</i>	<i>8,75</i>	<i>-15,35</i>	<i>-5,54</i>	<i>-12,65</i>
Convenio	cons	0,03	-0,06	0,02	-0,81	-0,71	-0,80
	coni	0,12	0,16	-0,21	0,58	0,55	0,91
	cone	0,42	0,38	-0,60	0,10	0,14	1,11
	<i>Suma</i>	<i>0,57</i>	<i>0,47</i>	<i>-0,78</i>	<i>-0,12</i>	<i>-0,02</i>	<i>1,23</i>

Fuente: Elaboración propia a partir de EES 2006

El contrato de tipo indefinido presenta pesos positivos y relevantes por el lado de las características, al igual que le ocurre al contrato de duración determinada, por lo que ambos contribuyen a incrementar la brecha salarial.

Por el lado de los rendimientos, el contrato indefinido es responsable de más de un 20% de la diferencia salarial, un peso muy significativo. Por el contrario, el contrato temporal tiende a reducir la brecha de los salarios al presentar unos pesos, en este caso, más moderados pero aún importantes, en torno al -10%. Por tanto, si ambos sexos tuvieran la misma remuneración en esas dos categorías, respecto a la primera la brecha salarial disminuiría en torno a ese 20%, y en relación a la segunda dicha brecha se llegaría a incrementar cerca de un 10%.

La variable responsabilidad presenta un comportamiento similar a la variable anterior. Lo más reseñable es que, en este caso, la categoría asociada a tener tareas de responsabilidad presenta unos pesos positivos pero menores en magnitud, oscilando entre el 5,59% y el 10,49%. Por su parte, la otra categoría presenta pesos negativos pero de una magnitud mucho más importante, superando en alguna de las estructuras salariales consideradas el -20%, y contribuyendo, por tanto, de manera importante a reducir la diferencia salarial.

Por último, la variable convenio no muestra pesos a destacar dentro de esta categoría ocupacional.

### 5.2.3. Características de empresa

La Tabla 168 refleja que los pesos más reseñables y homogéneos en comportamiento para la variable actividad se encuentran en la zona de rendimientos. En particular, se observa que las actividades ae14, pero sobre todo la ae16, son las que contribuyen a aumentar la diferencia salarial de manera importante, esta última con pesos que rondan el 30% bajo la estructura salarial del hombre. Por el contrario, solo en ae15, las trabajadoras son mejor

remuneradas que los trabajadores, presentando unos pesos en esta categoría de cerca del -20%.

**Tabla 168: Contribuciones de las características de empresa a la desigualdad salarial en la ocupación oc2**

Ocupación: Técnicos y profesionales científicos e intelectuales							
Diferencia salarial: 0,1587							
		Características			Rendimientos		
		% (H)	% (M)	% (N)	% (H)	% (M)	% (N)
Actividad	ae1	0,71	0,80	0,92	-0,02	-0,10	-0,23
	ae2	-0,32	-0,41	-0,30	0,08	0,16	0,05
	ae3	-0,55	-0,68	-0,65	0,27	0,41	0,38
	ae4	1,05	1,83	1,62	-0,47	-1,25	-1,04
	ae5	-1,19	-0,14	0,12	-0,22	-1,27	-1,52
	ae6	-0,70	0,47	0,23	-0,33	-1,50	-1,26
	ae7	-1,02	-0,11	-0,40	-0,31	-1,21	-0,93
	ae8	1,54	1,44	1,94	0,04	0,13	-0,37
	ae9	-0,98	-1,45	-0,40	0,16	0,62	-0,43
	ae10	-0,29	0,00	-0,14	-0,36	-0,65	-0,52
	ae11	0,27	0,58	0,60	0,57	0,25	0,24
	ae12	-0,02	0,71	0,46	-0,33	-1,07	-0,81
	ae13	0,30	0,33	0,27	-0,12	-0,14	-0,08
	ae14	-0,14	-1,68	-0,92	2,83	4,37	3,61
	ae15	0,27	-5,66	-1,20	-19,47	-13,54	-18,00
	ae16	-15,32	-0,88	-1,26	29,29	14,86	15,23
		<i>Suma</i>	<i>-16,38</i>	<i>-4,86</i>	<i>0,89</i>	<i>11,60</i>	<i>0,07</i>
Tamaño	tamp	0,80	0,63	0,71	-3,37	-3,20	-3,29
	tamm	0,16	0,08	0,11	0,92	1,00	0,97
	tamg	-0,83	-0,68	-0,77	4,16	4,02	4,10
	<i>Suma</i>	<i>0,13</i>	<i>0,02</i>	<i>0,05</i>	<i>1,70</i>	<i>1,81</i>	<i>1,78</i>
Propiedad	ppu	-0,66	-3,67	-2,37	-9,39	-6,38	-7,67
	ppr	-0,66	-3,67	-2,37	16,98	19,99	18,70
	<i>Suma</i>	<i>-1,32</i>	<i>-7,33</i>	<i>-4,74</i>	<i>7,60</i>	<i>13,61</i>	<i>11,02</i>
Mercado	ml	3,17	0,56	2,36	-8,44	-5,83	-7,63
	mn	-1,31	-2,45	-1,90	2,14	3,28	2,73
	mi	1,96	1,66	2,00	0,32	0,61	0,27
	<i>Suma</i>	<i>3,82</i>	<i>-0,23</i>	<i>2,46</i>	<i>-5,99</i>	<i>-1,93</i>	<i>-4,63</i>
T. cons	T. cons.	0,00	0,00	0,00	110,07	110,07	110,07

Fuente: Elaboración propia a partir de EES 2006

Al igual que se mostró en la ocupación oc1, las empresas de tamaño pequeño contribuyen a reducir la brecha salarial, mientras que las grandes contribuyen a aumentarla (siempre dentro del componente de rendimientos).

La Tabla 168 también muestra como la titularidad privada de la empresa es responsable de un incremento en la diferencia de los salarios, al igual que se observó en la anterior ocupación analizada, presentando en este caso repercusiones sobre dicha diferencia cercanas al 20%. Como novedad, ahora se puede comprobar que si la empresa es pública esto supone un factor de reducción de dicha diferencia, con pesos que, en algunos casos superan el -9%.

Por lo que respecta al mercado al que se enfrenta la empresa, se observa que, también en esta ocupación, el mercado local presenta pesos negativos e importantes en la zona de rendimientos. Aunque esta categoría presenta también unos pesos algo relevantes y de signo contrario en la parte de características.

Siguiendo en la zona de asociada a la discriminación, se comprueba en la Tabla 168 que, en esta ocupación, las empresas que tienen como principal mercado el nacional pagan mejor a sus trabajadores que a sus trabajadoras.

El peso asociado a esta ocupación relativo al término constante asciende hasta el 110,07%.

#### 5.2.4. Conclusiones relativas a la categoría ocupacional de “técnicos y profesionales científicos e intelectuales” (oc2)

Características que contribuyen a aumentar la discriminación salarial en la mujer trabajadora dentro de la ocupación oc2:

- Entre 40 y 49 años de edad
- Menos de un año de antigüedad



- Jornada a tiempo completo
- Contrato indefinido
- Con tareas de responsabilidad
- Actividades económicas ae14 o ae16
- Empresa grande
- Empresa de propiedad privada
- Empresa con mercado nacional

Características que ayudan a reducir la discriminación en la mujer trabajadora dentro de la ocupación oc2:

- Entre 20 y 39 años de edad
- Estudios superiores
- Entre 11 y 21 años de antigüedad
- Contrato temporal
- Sin tareas de responsabilidad
- Actividad económica ae15
- Empresa pequeña
- Empresa de propiedad pública
- Empresa con mercado local

### 5.3. Técnicos y profesionales de apoyo

#### 5.3.1. Características personales

El comportamiento que se muestra en la Tabla 169 para los diferentes niveles de la variable edad es muy similar al analizado en la anterior ocupación, especialmente en la parte de características. Dentro de este componente, el tener entre 20 y 29 años, así como el tener más de 50 años de edad (dos categorías), son factores que contribuyen a aumentar la brecha de los salarios dentro de la ocupación oc3.

**Tabla 169: Contribuciones de las características personales a la desigualdad salarial en la ocupación oc3**

Ocupación: Técnicos y profesionales de apoyo - Diferencia salarial: 0,2404							
		Características			Rendimientos		
		% (H)	% (M)	% (N)	% (H)	% (M)	% (N)
Edad	e1	0,07	0,07	0,07	0,00	0,00	0,00
	e2	6,07	4,17	5,99	-5,42	-3,52	-5,34
	e3	0,56	0,13	0,89	-2,48	-2,06	-2,81
	e4	1,61	1,23	1,45	1,70	2,08	1,87
	e5	4,21	3,22	4,27	1,16	2,15	1,10
	e6	1,84	1,65	2,10	0,11	0,29	-0,16
	<i>Suma</i>	<i>14,36</i>	<i>10,48</i>	<i>14,78</i>	<i>-4,94</i>	<i>-1,06</i>	<i>-5,35</i>
Nivel de estudios	est1	-0,89	-0,56	-0,72	-0,83	-1,16	-1,00
	est2	-0,75	-1,26	-0,83	1,27	1,79	1,35
	est3	0,09	0,11	0,09	-0,30	-0,31	-0,29
	est4	0,04	0,03	0,04	-0,36	-0,35	-0,36
	est5	-3,69	-3,59	-3,45	0,61	0,51	0,37
	<i>Suma</i>	<i>-5,19</i>	<i>-5,27</i>	<i>-4,87</i>	<i>0,39</i>	<i>0,47</i>	<i>0,07</i>

Fuente: Elaboración propia a partir de EES 2006

En la zona de rendimientos, también es común a la anterior ocupación que el tener entre 20 y 39 años (dos categorías) tiene un efecto de reducción de la diferencia salarial, aunque con unos pesos más moderados que los detectados en oc2. El nivel de edad e4 correspondiente a “entre 40 y 49 años” posee también aquí valores positivos pero, para esta ocupación, son muy débiles y, por tanto, con escasa relevancia sobre la brecha salarial.

En la variable nivel de estudios, se observa que los únicos pesos relevantes se muestran en la parte de características y, concretamente, en el nivel asociado a estudios superiores. Estos pesos son negativos y del orden del 3.5% de la brecha salarial, indicando con ello que las trabajadoras dentro de esta ocupación reciben mejores salarios que los trabajadores.

### 5.3.2. Características laborales

La variable antigüedad muestra en la Tabla 170, en la zona de características, que, tanto el tener menos de un año de antigüedad en la empresa, como el llevar 21 años o más trabajando dentro de la empresa, son características que contribuyen a aumentar la diferencia entre los salarios.

Por el lado de los rendimientos se observan dos efectos relevantes. Por un lado, las trabajadoras de menos de un año de antigüedad son mejor remuneradas que los trabajadores. Por otro lado, los hombres con entre 3 y 6 años de antigüedad perciben mejores salarios que las mujeres de ese mismo nivel de antigüedad. El primero de ellos, por tanto, es un factor que contribuye a disminuir la brecha salarial, mientras que el segundo la agrandaría.

Las variables tipo de jornada y tipo de contrato no presentan contribuciones significativas a la brecha salarial, como se puede observar en la Tabla 170.

Dentro de la variable de responsabilidad las contribuciones más importantes se muestran en la zona de rendimientos. En concreto, esos pesos indican que si los hombres y mujeres que no realizan tareas de responsabilidad fueran igualmente retribuidos, entonces la diferencia en los salarios se incrementaría por encima del 5%.

Por lo que respecta a la variable convenio, tampoco muestra pesos importantes sobre la brecha salarial.

**Tabla 170: Contribuciones de las características laborales a la desigualdad salarial en la ocupación oc3**

Ocupación: Técnicos y profesionales de apoyo - Diferencia salarial: 0,2404							
		Características			Rendimientos		
		% (H)	% (M)	% (N)	% (H)	% (M)	% (N)
Antigüedad	an1	3,75	3,03	3,32	-2,64	-1,92	-2,21
	an2	1,25	1,26	1,21	0,11	0,10	0,15
	an3	0,10	0,41	0,25	2,36	2,05	2,22
	an4	-0,03	-0,03	-0,02	-0,01	-0,01	-0,01
	an5	1,05	0,89	0,97	1,15	1,30	1,23
	an6	5,12	5,93	5,33	-0,99	-1,79	-1,19
	<i>Suma</i>	<i>11,25</i>	<i>11,51</i>	<i>11,05</i>	<i>-0,01</i>	<i>-0,27</i>	<i>0,19</i>
Tipo de jornada	tjc	0,25	0,21	0,86	0,31	0,35	-0,30
	tjp	0,25	0,21	0,86	-0,06	-0,02	-0,68
	<i>Suma</i>	<i>0,50</i>	<i>0,42</i>	<i>1,72</i>	<i>0,25</i>	<i>0,32</i>	<i>-0,98</i>
Tipo de contrato	di	0,91	0,86	0,82	0,74	0,80	0,84
	dd	0,91	0,86	0,82	-0,20	-0,14	-0,11
	<i>Suma</i>	<i>1,83</i>	<i>1,72</i>	<i>1,65</i>	<i>0,55</i>	<i>0,66</i>	<i>0,73</i>
Responsabilidad	rs	2,65	1,92	2,72	1,70	2,44	1,64
	rn	2,65	1,92	2,72	-5,68	-4,94	-5,74
	<i>Suma</i>	<i>5,31</i>	<i>3,84</i>	<i>5,45</i>	<i>-3,97</i>	<i>-2,50</i>	<i>-4,11</i>
Convenio	cons	0,63	0,62	0,74	-0,08	-0,07	-0,19
	coni	0,10	0,09	-0,21	-0,49	-0,47	-0,17
	cone	1,57	1,47	-0,86	0,35	0,44	2,77
	<i>Suma</i>	<i>2,30</i>	<i>2,18</i>	<i>-0,33</i>	<i>-0,22</i>	<i>-0,11</i>	<i>2,41</i>

Fuente: Elaboración propia a partir de EES 2006

### 5.3.3. Características de empresa

Por lo que respecta a la variable asociada a la actividad económica, y en la parte de características, solo la actividad etiquetada como ae15 muestra pesos relevantes y positivos aunque, como se observa en la Tabla 171, de reducida magnitud.

En el componente asociado a la discriminación se refleja que la actividad ae2 contribuye, aunque de manera débil, a incrementar la diferencia entre los salarios. Con un comportamiento contrario, a destacar ae13, y más débilmente,

ae15. Esta última actividad también mostraba un comportamiento similar en la ocupación oc2 pero, entonces, con unos pesos muy importantes sobre la brecha.

**Tabla 171: Contribuciones de las características de empresa a la desigualdad salarial en la ocupación oc3**

Ocupación: Técnicos y profesionales de apoyo - Diferencia salarial: 0,2404							
		Características			Rendimientos		
		% (H)	% (M)	% (N)	% (H)	% (M)	% (N)
Actividad	ae1	0,12	0,15	0,13	-0,05	-0,08	-0,07
	ae2	-0,13	-0,57	-0,31	1,90	2,34	2,08
	ae3	-0,01	0,00	-0,01	-0,27	-0,28	-0,27
	ae4	1,06	1,44	1,25	-0,91	-1,29	-1,10
	ae5	-0,36	-0,37	-0,18	0,01	0,01	-0,18
	ae6	-0,24	-0,29	-0,20	0,09	0,14	0,05
	ae7	-0,61	-0,70	-0,55	0,11	0,20	0,05
	ae8	1,58	0,99	1,64	0,50	1,09	0,44
	ae9	0,01	0,03	0,05	-0,04	-0,06	-0,08
	ae10	-0,03	-0,08	0,04	0,12	0,17	0,04
	ae11	0,28	0,27	0,37	-0,02	-0,01	-0,10
	ae12	0,01	0,00	0,00	1,75	1,76	1,76
	ae13	-0,63	-0,94	-0,72	-3,21	-2,90	-3,12
	ae14	0,81	0,51	0,83	-1,28	-0,97	-1,29
	ae15	2,64	1,00	2,04	-2,94	-1,31	-2,35
	ae16	-0,27	-0,03	0,58	0,50	0,27	-0,35
		<i>Suma</i>	<i>4,24</i>	<i>1,41</i>	<i>4,99</i>	<i>-3,74</i>	<i>-0,90</i>
Tamaño	tamp	-0,07	-0,07	-0,07	-0,28	-0,29	-0,29
	tamm	0,02	0,01	0,02	0,34	0,35	0,34
	tamg	-0,23	-0,24	-0,23	-0,16	-0,16	-0,17
	<i>Suma</i>	<i>-0,29</i>	<i>-0,30</i>	<i>-0,28</i>	<i>-0,11</i>	<i>-0,10</i>	<i>-0,12</i>
Propiedad	ppu	-0,64	-1,02	-0,73	-0,96	-0,57	-0,86
	ppr	-0,64	-1,02	-0,73	9,48	9,87	9,58
	<i>Suma</i>	<i>-1,27</i>	<i>-2,04</i>	<i>-1,47</i>	<i>8,53</i>	<i>9,30</i>	<i>8,72</i>
Mercado	ml	2,88	2,21	2,65	-3,06	-2,39	-2,84
	mn	0,68	0,52	0,63	1,56	1,72	1,61
	mi	0,71	0,55	0,65	0,74	0,90	0,80
	<i>Suma</i>	<i>4,27</i>	<i>3,27</i>	<i>3,93</i>	<i>-0,77</i>	<i>0,23</i>	<i>-0,43</i>
T. cons	T. cons.	0,00	0,00	0,00	66,73	66,73	66,73

Fuente: Elaboración propia a partir de EES 2006

La variable tamaño, por lo que respecta a la ocupación oc3, no muestra contribuciones dignas de mención a la diferencia de los sueldos.

En lo referente a la variable propiedad, se observa en esta ocupación un patrón muy similar al encontrado en la ocupación oc1. Esto es, que los trabajadores de las empresas privadas son mejor pagados que las trabajadoras, y que la propiedad pública no tiene efectos de relevancia en esta ocupación.

Para finalizar este conjunto de variables de empresa, resta comentar la variable relacionada con el mercado. Se observa en la Tabla 171 que solo el mercado local contribuye de manera más relevante a la brecha salarial. En concreto, por la parte de características, la contribución es positiva, mientras que, por la parte de rendimientos, dicha aportación es negativa, aunque, en ambos casos con magnitudes muy moderadas en torno al 2.5%.

En esta ocupación, el diferencial ligado al término constante contribuye con un peso del 66,73% a la brecha salarial.

#### 5.3.4. Conclusiones relativas a la categoría ocupacional de “técnicos y profesionales de apoyo” (oc3)

Características que contribuyen a aumentar la discriminación salarial en la mujer trabajadora dentro de la ocupación oc3:

- Entre 3 y 6 años de antigüedad
- Actividad económica ae2
- Empresa de propiedad privada

Características que ayudan a reducir la discriminación en la mujer trabajadora dentro de la ocupación oc3:

- Entre 20 y 39 años de edad

- Menos de un año de antigüedad
- Sin tareas de responsabilidad
- Actividades económica ae13 o ae15
- Empresa con mercado local

#### **5.4. Empleados de tipo administrativo**

##### 5.4.1. Características personales

Al igual que se detectó en otras ocupaciones ya analizadas, los trabajadores con entre 20 y 29 años y los que tienen entre 50 y 59 años son mejor remunerados que las correspondientes trabajadoras, como señalan los relevantes pesos positivos asociados a estas categorías dentro del componente de características (Tabla 172). Con ello, estos dos niveles contribuyen a incrementar la brecha salarial calculada.

En la parte de rendimientos se observa que las mujeres con entre 20 y 29 años están mejor retribuidas que hombres de similares características, teniendo un efecto de reducción de la diferencia en los salarios con ello. Con unos efectos justamente contrarios se encuentran los trabajadores incluidos en las dos categorías de edad englobadas entre 40 y 59 años.

La variable nivel de estudios no muestra porcentajes sobre la brecha salarial dignos de mención en ninguna de sus categorías, y en ninguno de sus dos componentes.

**Tabla 172: Contribuciones de las características personales a la desigualdad salarial en la ocupación oc4**

Ocupación: Empleados de tipo administrativo - Diferencia salarial: 0,2635							
		Características			Rendimientos		
		% (H)	% (M)	% (N)	% (H)	% (M)	% (N)
Edad	e1	0,06	0,02	0,04	-0,30	-0,26	-0,28
	e2	3,72	2,52	3,56	-3,48	-2,28	-3,32
	e3	0,60	0,38	0,87	-1,12	-0,90	-1,39
	e4	0,95	0,42	0,49	1,67	2,20	2,13
	e5	3,55	1,57	2,66	1,61	3,59	2,50
	e6	1,42	0,85	1,42	0,22	0,79	0,22
	<i>Suma</i>	<i>10,30</i>	<i>5,76</i>	<i>9,04</i>	<i>-1,40</i>	<i>3,14</i>	<i>-0,14</i>
Nivel de estudios	est1	-0,95	-0,96	-0,72	0,02	0,04	-0,21
	est2	-0,46	-0,43	-0,42	-0,24	-0,27	-0,29
	est3	0,05	0,08	0,07	-0,38	-0,41	-0,41
	est4	-0,21	0,50	0,47	2,37	1,66	1,69
	est5	-0,76	-0,93	-0,81	-1,35	-1,19	-1,30
	<i>Suma</i>	<i>-2,34</i>	<i>-1,75</i>	<i>-1,41</i>	<i>0,42</i>	<i>-0,17</i>	<i>-0,51</i>

Fuente: Elaboración propia a partir de EES 2006

#### 5.4.2. Características laborales

La Tabla 173 muestra como, dentro de la parte de características de la variable antigüedad, el tener menos de 3 años de antigüedad (dos categorías) o el llevar 21 años o más en la empresa son niveles que contribuyen a aumentar la brecha de los sueldos dentro de esta ocupación.

Por lo que respecta a la zona de rendimientos se observan dos efectos con signos contrarios. En primer lugar, los trabajadores ubicados en la categoría de antigüedad de entre 6 y 11 años son mejor pagados que las trabajadoras. En segundo lugar, aquellas trabajadoras con 21 años o más de antigüedad perciben mejores salarios que los trabajadores.

Respecto a la variable tipo de jornada se muestra que las empleadas de tipo administrativo son mejor pagadas que sus homólogos masculinos cuando



poseen una jornada a tiempo completo. La tabla muestra unos pesos ciertamente relevantes que, en algunos casos, superan el 7%.

Por el contrario, el poseer un contrato de carácter indefinido contribuye a aumentar la diferencia salarial, al estar los hombres, con este tipo de contrato, mejor pagados que las mujeres..

Una vez más, la variable responsabilidad se ve asociada a incrementos en la brecha salarial, por lo que respecta al componente de características, y en sus dos categorías consideradas. Si ambos sexos estuvieran igualmente distribuidos en estas dos categorías entonces la brecha salarial por este concepto se reduciría en torno a un 10%.

**Tabla 173: Contribuciones de las características laborales a la desigualdad salarial en la ocupación oc4**

Ocupación: Empleados de tipo administrativo - Diferencia salarial: 0,2635							
		Características			Rendimientos		
		% (H)	% (M)	% (N)	% (H)	% (M)	% (N)
Antigüedad	an1	4,61	3,94	4,22	-2,23	-1,55	-1,83
	an2	2,59	3,10	3,07	1,67	1,17	1,19
	an3	0,78	1,07	1,05	1,27	0,98	1,00
	an4	0,03	-0,02	0,00	2,96	3,02	2,99
	an5	1,88	1,87	1,98	0,04	0,06	-0,05
	an6	9,15	12,43	11,53	-1,64	-4,92	-4,03
	<i>Suma</i>	<i>19,05</i>	<i>22,38</i>	<i>21,86</i>	<i>2,08</i>	<i>-1,25</i>	<i>-0,73</i>
Tipo de jornada	tjc	-0,75	0,29	0,71	-5,98	-7,02	-7,45
	tjp	-0,75	0,29	0,71	1,71	0,67	0,25
	<i>Suma</i>	<i>-1,51</i>	<i>0,57</i>	<i>1,42</i>	<i>-4,27</i>	<i>-6,35</i>	<i>-7,19</i>
Tipo de contrato	di	0,44	0,19	0,20	2,43	2,69	2,68
	dd	0,44	0,19	0,20	-0,85	-0,59	-0,61
	<i>Suma</i>	<i>0,89</i>	<i>0,38</i>	<i>0,40</i>	<i>1,58</i>	<i>2,10</i>	<i>2,07</i>
Responsabilidad	rs	4,81	3,71	5,01	0,91	2,01	0,71
	rn	4,81	3,71	5,01	-6,82	-5,71	-7,01
	<i>Suma</i>	<i>9,61</i>	<i>7,41</i>	<i>10,01</i>	<i>-5,91</i>	<i>-3,70</i>	<i>-6,30</i>
Convenio	cons	0,73	0,51	0,65	-2,45	-2,23	-2,37
	coni	0,17	0,16	-0,52	-0,15	-0,14	0,55
	cone	1,61	1,24	-0,47	1,10	1,47	3,18
	<i>Suma</i>	<i>2,51</i>	<i>1,91</i>	<i>-0,34</i>	<i>-1,49</i>	<i>-0,89</i>	<i>1,35</i>

Fuente: Elaboración propia a partir de EES 2006

También se observa que, como en anteriores ocupaciones, el no tener tareas de responsabilidad contribuye a disminuir la diferencia salarial, en este caso, desde el lado de los rendimientos.

Por último, la variable convenio solo muestra unos pesos de cierta importancia en la zona asociada a discriminación dentro de la categoría del convenio de sector. En concreto, esta categoría contribuye a una reducción en la brecha salarial pero solo del orden del 2%.

#### 5.4.3. Características de empresa

En la Tabla 174 se muestra que, por lo que respecta a la variable actividad, los empleados de tipo administrativo presentan mejores salarios que las empleadas en las actividades económicas etiquetadas con ae10 y ae13, contribuyendo con ello a incrementar la brecha salarial por el lado de las características.

Por su parte, en la zona de rendimientos, solo en la actividad ae14 aparecen pesos relevantes, indicando un mejor trato salarial a favor de las mujeres en dicha actividad.

En esta ocupación el tamaño de la empresa vuelve a ser una variable relevante en la determinación de la brecha salarial. En concreto, las trabajadoras de empresas pequeñas son mejor remuneradas que los hombres de similares capacidades productivas. Por el contrario, ocurre justamente la situación inversa en aquellas empresas catalogadas como grandes.

Respecto a la variable propiedad se detectan unos patrones en la Tabla 174 que ya habían aparecido en otras ocupaciones anteriores. La propiedad pública es un factor que contribuye a reducir la brecha de los salarios, mientras que la propiedad privada contribuye a su incremento, siempre dentro del componente de rendimientos.

Dentro de la variable mercado, las únicas contribuciones reseñables se dan en la zona asociada a discriminación y, en concreto, en la categoría de

mercado nacional, donde se puede ver que, dicha categoría, contribuye a aumentar, aunque débilmente, la diferencia salarial.

El peso relativo al componente ligado al término constante es del 37,41%.

**Tabla 174: Contribuciones de las características de empresa a la desigualdad salarial en la ocupación oc4**

Ocupación: Empleados de tipo administrativo - Diferencia salarial: 0,2635							
		Características			Rendimientos		
		% (H)	% (M)	% (N)	% (H)	% (M)	% (N)
Actividad	ae1	0,08	0,03	0,05	0,23	0,28	0,26
	ae2	-0,41	-0,43	-0,43	0,05	0,07	0,07
	ae3	-0,12	-0,08	-0,09	-0,24	-0,29	-0,27
	ae4	0,18	0,44	0,37	-0,46	-0,72	-0,65
	ae5	0,04	0,16	0,16	-0,26	-0,38	-0,37
	ae6	0,03	-0,07	-0,01	0,39	0,49	0,44
	ae7	-0,27	-0,17	-0,19	-0,23	-0,33	-0,32
	ae8	0,24	0,11	0,17	0,47	0,60	0,54
	ae9	0,01	-0,06	-0,03	-0,73	-0,65	-0,68
	ae10	2,56	3,41	3,65	2,07	1,22	0,98
	ae11	-0,42	-0,11	-0,26	-1,18	-1,49	-1,34
	ae12	-0,93	-0,71	-0,73	-0,59	-0,81	-0,79
	ae13	5,67	4,73	5,33	1,61	2,54	1,95
	ae14	2,10	1,05	1,51	-3,27	-2,22	-2,69
	ae15	0,05	0,08	0,15	0,07	0,04	-0,03
	ae16	0,14	-0,01	0,14	-0,49	-0,34	-0,49
		<i>Suma</i>	<i>8,94</i>	<i>8,38</i>	<i>9,80</i>	<i>-2,55</i>	<i>-1,99</i>
Tamaño	tamp	1,92	1,22	1,59	-4,38	-3,68	-4,05
	tamm	0,10	0,19	0,18	-0,58	-0,67	-0,66
	tamg	0,72	0,36	0,53	5,43	5,79	5,62
	<i>Suma</i>	<i>2,74</i>	<i>1,78</i>	<i>2,29</i>	<i>0,47</i>	<i>1,44</i>	<i>0,92</i>
Propiedad	ppu	0,00	-0,08	-0,04	-2,23	-2,14	-2,19
	ppr	0,00	-0,08	-0,04	20,95	21,04	20,99
	<i>Suma</i>	<i>0,01</i>	<i>-0,17</i>	<i>-0,08</i>	<i>18,72</i>	<i>18,90</i>	<i>18,81</i>
Mercado	ml	1,53	1,71	1,72	0,81	0,63	0,62
	mn	0,20	0,03	0,08	2,48	2,65	2,60
	mi	0,63	1,05	0,97	-0,93	-1,35	-1,26
	<i>Suma</i>	<i>2,36</i>	<i>2,79</i>	<i>2,77</i>	<i>2,36</i>	<i>1,93</i>	<i>1,96</i>
T. cons	T. cons.	0,00	0,00	0,00	37,41	37,41	37,41

Fuente: Elaboración propia a partir de EES 2006

#### 5.4.4. Conclusiones relativas a la categoría ocupacional de “empleados de tipo administrativo” (oc4)

Características que contribuyen a aumentar la discriminación salarial en la mujer trabajadora dentro de la ocupación oc4:

- Entre 40 y 59 años de edad
- Entre 6 y 11 años de antigüedad
- Contrato indefinido
- Empresa grande
- Empresa de propiedad privada
- Empresa con mercado nacional

Características que ayudan a reducir la discriminación en la mujer trabajadora dentro de la ocupación oc4:

- Entre 20 y 29 años de edad
- 21 años o más de antigüedad
- Jornada a tiempo completo
- Sin tareas de responsabilidad
- Convenio de sector
- Actividad económica ae14
- Empresa pequeña
- Empresa de propiedad pública

## 5.5. Trabajadores de los servicios de restauración, personales, protección y vendedores de comercio

### 5.5.1. Características personales

La variable edad no muestra en la Tabla 175 pesos de relevancia en el componente de características. Y, por lo que respecta al componente de rendimientos, presenta un comportamiento muy similar al de la ocupación anterior, esto es, la categoría asociada a tener entre 20 y 29 años contribuye a una reducción de la brecha salarial, mientras que la categoría de edad que va de los 50 a los 59 años contribuye a aumentar dicha brecha.

**Tabla 175: Contribuciones de las características personales a la desigualdad salarial en la ocupación oc5**

Ocupación: Trabajadores de los servicios de restauración, personales, protección y vendedores de comercios - Diferencia salarial: 0,2083							
		Características			Rendimientos		
		% (H)	% (M)	% (N)	% (H)	% (M)	% (N)
Edad	e1	0,21	0,01	0,07	-0,88	-0,68	-0,74
	e2	1,19	-0,15	0,38	-6,72	-5,38	-5,91
	e3	0,20	0,08	0,10	1,85	1,97	1,94
	e4	0,11	0,14	0,09	-0,38	-0,41	-0,37
	e5	0,39	0,04	0,12	2,37	2,72	2,64
	e6	0,28	-0,19	0,02	0,69	1,16	0,95
	<i>Suma</i>	<i>2,38</i>	<i>-0,06</i>	<i>0,79</i>	<i>-3,07</i>	<i>-0,63</i>	<i>-1,48</i>
Nivel de estudios	est1	-2,59	-2,31	-2,18	-0,74	-1,02	-1,15
	est2	-0,47	-0,25	-0,30	-3,57	-3,79	-3,74
	est3	0,18	0,08	0,13	0,67	0,77	0,73
	est4	-1,65	-0,09	0,14	3,15	1,59	1,36
	est5	0,16	0,18	0,18	-0,16	-0,17	-0,17
	<i>Suma</i>	<i>-4,37</i>	<i>-2,39</i>	<i>-2,04</i>	<i>-0,64</i>	<i>-2,62</i>	<i>-2,98</i>

Fuente: Elaboración propia a partir de EES 2006

Respecto al nivel de estudios, se muestra en la tabla que las trabajadoras sin estudios o con primaria son mejor pagadas que los trabajadores de ese nivel

educativo por el lado de las características, contribuyendo con ello a una reducción de la diferencia en los salarios

Este mismo patrón se observa en la zona de rendimientos pero, en este caso, asociado a la categoría de secundaria I (obligatoria). También se detecta que los estudios de F.P. contribuyen a aumentar la distancia entre los sueldos, pero esas contribuciones son muy variables y débiles según la estructura salarial que se considere.

#### 5.5.2. Características laborales

La variable antigüedad muestra, en la parte de características, que los hombres con una antigüedad, o bien de menos de un año, o bien con más de 11 años (dos categorías), son mejor retribuidos que las mujeres.

En la parte asociada a discriminación son las mujeres con una antigüedad, o bien de menos de un año, o bien de 21 años o más las que resultan mejor pagadas dentro de la empresa. Por el contrario, son mejor retribuidos aquellos trabajadores con entre 1 y 3 años de antigüedad en esta ocupación.

Respecto a la variable tipo de jornada, en este caso se ha detectado que la jornada a tiempo completo es un factor que contribuye a aumentar la brecha de los salarios, mientras que la jornada a tiempo parcial genera una reducción en dicha brecha.

La variable tipo de contrato no tiene efectos significativos sobre la diferencia salarial hallada en esta ocupación.

Las dos categorías asociadas a la variable responsabilidad son factores que contribuyen a incrementar la brecha salarial, como se muestra en la Tabla 176, en la zona de características. En la parte de rendimientos, el no realizar tareas de responsabilidad contribuye con unos pesos importantes y negativos a

dicha brecha. De hecho, si hombres y mujeres fueran igualmente retribuidos en esta categoría la brecha salarial se incrementaría en más de un 11%.

**Tabla 176: Contribuciones de las características laborales a la desigualdad salarial en la ocupación oc5**

Ocupación: Trabajadores de los servicios de restauración, personales, protección y vendedores de comercios - Diferencia salarial: 0,2083							
		Características			Rendimientos		
		% (H)	% (M)	% (N)	% (H)	% (M)	% (N)
Antigüedad	an1	4,22	3,46	3,89	-3,74	-2,98	-3,41
	an2	1,29	1,72	1,73	2,74	2,31	2,30
	an3	0,82	1,01	1,09	1,08	0,89	0,81
	an4	-0,05	-0,24	-0,20	1,56	1,75	1,71
	an5	2,63	2,48	2,88	0,21	0,35	-0,04
	an6	4,88	5,95	5,96	-1,02	-2,09	-2,11
	<i>Suma</i>	<i>13,78</i>	<i>14,37</i>	<i>15,34</i>	<i>0,83</i>	<i>0,23</i>	<i>-0,74</i>
Tipo de jornada	tjc	-1,41	-3,19	-1,46	5,69	7,47	5,74
	tjp	-1,41	-3,19	-1,46	-3,17	-1,38	-3,12
	<i>Suma</i>	<i>-2,82</i>	<i>-6,38</i>	<i>-2,92</i>	<i>2,52</i>	<i>6,09</i>	<i>2,62</i>
Tipo de contrato	di	0,18	0,12	0,11	0,47	0,53	0,54
	dd	0,18	0,12	0,11	-0,20	-0,14	-0,12
	<i>Suma</i>	<i>0,36</i>	<i>0,25</i>	<i>0,22</i>	<i>0,28</i>	<i>0,39</i>	<i>0,42</i>
Responsabilidad	rs	5,19	3,36	4,94	1,39	3,22	1,64
	rn	5,19	3,36	4,94	-11,37	-9,54	-11,13
	<i>Suma</i>	<i>10,38</i>	<i>6,71</i>	<i>9,89</i>	<i>-9,98</i>	<i>-6,32</i>	<i>-9,49</i>
Convenio	cons	-0,09	-0,16	-0,14	1,08	1,15	1,13
	coni	1,39	0,75	-1,67	-4,88	-4,24	-1,82
	cone	1,17	0,89	-0,83	0,73	1,01	2,73
	<i>Suma</i>	<i>2,47</i>	<i>1,47</i>	<i>-2,64</i>	<i>-3,07</i>	<i>-2,08</i>	<i>2,04</i>

Fuente: Elaboración propia a partir de EES 2006

Respecto a la variable de convenio, solo son remarcables los pesos, en la zona de rendimientos, asociados a la categoría de convenio interprovincial, etc. que contribuye a reducir la diferencia salarial presente en esta ocupación.

### 5.5.3. Características de empresa

La variable actividad, y en concreto la categoría etiquetada como ae16, presenta unos pesos muy relevantes y positivos en la zona de características. La Tabla 177 señala repercusiones que, bajo la estructura salarial de Neumark, superan el 15%. Por tanto, si los trabajadores y las trabajadoras de esta ocupación presentaran una equitativa distribución en lo que se refiere a la actividad económica ae16, la desigualdad salarial se reduciría en dicho porcentaje.

Esa misma categoría (ae16) presenta el mismo patrón de comportamiento en la zona de rendimientos, aunque con pesos muy variables en magnitud. Junto a ella hay que destacar el sector ae14, también con pesos positivos y, por último, la actividad ae11, en este caso con contribuciones negativas y moderadas.

Por lo que respecta a la variable tamaño, solo son reseñables los pesos asociados a la parte de rendimientos en la categoría de empresa grande. Dicha categoría presenta una aportación negativa a la brecha en los salarios.

Al igual que ya apareció en otras ocupaciones ya tratadas, la propiedad pública de la empresa contribuye negativamente a la diferencia salarial, mientras que la categoría asociada a la propiedad de titularidad privada muestra unas aportaciones claramente positivas y muy significativas, cercanas al 30%.

Por último, la variable mercado contribuye a aumentar la diferencia salarial por lo que respecta a la categoría de mercado local, siempre en la zona de características. Por su parte, esta misma categoría se acompaña de aportaciones negativas y relevantes en la zona de rendimientos.

El diferencial salarial ligado al término constante contribuye a la brecha existente en esta categoría con un peso del 46,98%.



**Tabla 177: Contribuciones de las características de empresa a la desigualdad salarial en la ocupación oc5**

		Características			Rendimientos		
		% (H)	% (M)	% (N)	% (H)	% (M)	% (N)
Ocupación: Trabajadores de los servicios de restauración, personales, protección y vendedores de comercios - Diferencia salarial: 0,2083							
Actividad	ae1	0,12	0,39	0,20	-0,02	-0,29	-0,09
	ae2	0,07	0,55	0,51	1,81	1,33	1,37
	ae3	-0,07	0,02	-0,02	-0,12	-0,21	-0,17
	ae4	0,50	1,04	0,80	-0,23	-0,77	-0,54
	ae5	0,06	0,01	0,09	0,01	0,07	-0,02
	ae6	-0,16	-0,11	-0,12	-0,07	-0,12	-0,10
	ae7	-0,07	-0,23	-0,12	0,13	0,29	0,17
	ae8	0,69	0,74	0,89	0,00	-0,05	-0,20
	ae9	0,13	-0,07	0,11	0,06	0,27	0,09
	ae10	0,47	0,46	0,55	-0,29	-0,28	-0,37
	ae11	-2,49	-1,03	-1,52	-2,50	-3,96	-3,47
	ae12	0,82	0,64	0,61	0,15	0,33	0,36
	ae13	0,03	0,03	0,03	0,01	0,02	0,02
	ae14	0,09	-2,49	-0,74	2,01	4,58	2,84
	ae15	1,07	1,20	1,45	0,18	0,05	-0,19
	ae16	9,05	13,40	15,23	8,15	3,80	1,98
		<i>Suma</i>	<i>10,32</i>	<i>14,55</i>	<i>17,94</i>	<i>9,29</i>	<i>5,06</i>
Tamaño	tamp	0,04	0,04	0,04	-0,20	-0,20	-0,20
	tamm	0,23	0,09	0,16	1,63	1,77	1,71
	tamg	-0,44	-0,57	-0,51	-2,44	-2,31	-2,37
	<i>Suma</i>	<i>-0,16</i>	<i>-0,43</i>	<i>-0,31</i>	<i>-1,01</i>	<i>-0,74</i>	<i>-0,86</i>
Propiedad	ppu	-0,99	-1,73	-1,54	-3,12	-2,38	-2,57
	ppr	-0,99	-1,73	-1,54	28,63	29,38	29,19
	<i>Suma</i>	<i>-1,97</i>	<i>-3,46</i>	<i>-3,08</i>	<i>25,51</i>	<i>27,00</i>	<i>26,61</i>
Mercado	ml	3,49	2,70	3,15	-4,81	-4,02	-4,47
	mn	0,24	-0,04	0,02	1,43	1,71	1,65
	mi	1,57	1,46	1,63	0,11	0,22	0,05
	<i>Suma</i>	<i>5,29</i>	<i>4,12</i>	<i>4,79</i>	<i>-3,27</i>	<i>-2,10</i>	<i>-2,77</i>
T. cons	T. cons.	0,00	0,00	0,00	46,98	46,98	46,98

Fuente: Elaboración propia a partir de EES 2006

5.5.4. Conclusiones relativas a la categoría ocupacional de “trabajadores de los servicios de restauración, personales, protección y vendedores de comercios” (oc5)

Características que contribuyen a aumentar la discriminación salarial en la mujer trabajadora dentro de la ocupación oc5:

- Entre 50 y 59 años de edad
- Entre 1 y 3 años de antigüedad
- Jornada a tiempo completo
- Actividades económicas ae14 o ae16
- Empresa de propiedad privada

Características que ayudan a reducir la discriminación en la mujer trabajadora dentro de la ocupación oc5:

- Entre 20 y 29 años de edad
- Estudios de secundaria I (obligatoria)
- Menos de un año de antigüedad o con 21 años o más
- Jornada a tiempo parcial
- Sin tareas de responsabilidad
- Convenio interprovincial, etc.
- Actividad económica ae11
- Empresa grande
- Empresa de propiedad pública
- Empresa con mercado local

## 5.6. Trabajadores cualificados en la agricultura y pesca, la ind. manufacturera, la construcción y la minería

### 5.6.1. Características personales

Respecto a la variable edad, la Tabla 178 muestra como los trabajadores de entre 20 y 29 años son mejor remunerados que los trabajadores de similares características dentro de esta ocupación. Si ambos fueran pagados de la misma manera la diferencia entre sus salarios se incrementaría algo más del 4%.

El nivel de estudios y sus correspondientes categorías no muestran contribuciones de relevancia a la diferencia salarial para la ocupación oc6, ni en el componente de características ni en el de rendimientos.

**Tabla 178: Contribuciones de las características personales a la desigualdad salarial en la ocupación oc6**

Ocupación: Trabajadores cualificados en la agricultura y pesca, la ind. manufacturera, la construcción y la minería - Diferencia salarial: 0,2817							
		Características			Rendimientos		
		% (H)	% (M)	% (N)	% (H)	% (M)	% (N)
Edad	e1	-0,17	-0,14	-0,16	-0,07	-0,09	-0,08
	e2	0,23	-0,09	0,23	-4,44	-4,12	-4,44
	e3	-0,09	-0,17	-0,05	-1,59	-1,51	-1,63
	e4	-0,25	-0,23	-0,17	0,24	0,22	0,16
	e5	0,71	0,34	0,61	1,70	2,06	1,80
	e6	0,57	0,17	0,70	0,42	0,82	0,29
	<i>Suma</i>	<i>1,00</i>	<i>-0,12</i>	<i>1,16</i>	<i>-3,73</i>	<i>-2,62</i>	<i>-3,90</i>
Nivel de estudios	est1	0,96	0,89	1,01	-0,70	-0,62	-0,75
	est2	1,05	1,23	1,12	1,44	1,27	1,37
	est3	-0,01	-0,03	0,00	-0,08	-0,07	-0,09
	est4	0,74	0,44	1,22	0,29	0,59	-0,18
	est5	-0,36	-0,40	-0,36	-0,15	-0,11	-0,16
	<i>Suma</i>	<i>2,38</i>	<i>2,13</i>	<i>2,99</i>	<i>0,81</i>	<i>1,05</i>	<i>0,19</i>

Fuente: Elaboración propia a partir de EES 2006

### 5.6.2. Características laborales

Los pesos calculados para las diferentes categorías de la variable antigüedad no son relevantes en ninguno de los dos componentes de la brecha salarial, como se queda reflejado en la Tabla 179.

Respecto al tipo de jornada, en el lado de los rendimientos se muestra que la jornada a tiempo completo contribuye de manera muy significativa a reducir la brecha salarial, con pesos que superan el 10% (en valor absoluto).

**Tabla 179: Contribuciones de las características laborales a la desigualdad salarial en la ocupación oc6**

Ocupación: Trabajadores cualificados en la agricultura y pesca, la ind. manufacturera, la construcción y la minería - Diferencia salarial: 0,2817							
		Características			Rendimientos		
		% (H)	% (M)	% (N)	% (H)	% (M)	% (N)
Antigüedad	an1	0,65	0,55	0,72	-1,43	-1,34	-1,50
	an2	-0,02	-0,02	-0,02	1,02	1,02	1,02
	an3	0,33	0,22	0,34	-0,85	-0,73	-0,86
	an4	0,01	0,02	0,01	0,94	0,93	0,94
	an5	0,63	0,54	0,70	0,36	0,44	0,29
	an6	0,97	1,04	1,05	-0,40	-0,47	-0,48
	<i>Suma</i>	<i>2,57</i>	<i>2,36</i>	<i>2,80</i>	<i>-0,37</i>	<i>-0,15</i>	<i>-0,60</i>
Tipo de jornada	tjc	-1,74	0,06	1,31	-8,28	-10,08	-11,33
	tjp	-1,74	0,06	1,31	2,11	0,30	-0,95
	<i>Suma</i>	<i>-3,49</i>	<i>0,13</i>	<i>2,63</i>	<i>-6,17</i>	<i>-9,78</i>	<i>-12,29</i>
Tipo de contrato	di	-0,41	-0,34	-0,27	0,65	0,58	0,51
	dd	-0,41	-0,34	-0,27	-0,21	-0,28	-0,35
	<i>Suma</i>	<i>-0,82</i>	<i>-0,68</i>	<i>-0,54</i>	<i>0,44</i>	<i>0,30</i>	<i>0,17</i>
Responsabilidad	rs	2,55	1,31	2,62	0,97	2,21	0,89
	rn	2,55	1,31	2,62	-12,74	-11,50	-12,82
	<i>Suma</i>	<i>5,10</i>	<i>2,61</i>	<i>5,25</i>	<i>-11,78</i>	<i>-9,29</i>	<i>-11,93</i>
Convenio	cons	2,33	3,36	3,00	2,41	1,38	1,74
	coni	-2,16	-1,55	4,94	-1,09	-1,70	-8,20
	cone	0,36	0,39	-0,18	-0,27	-0,30	0,27
	<i>Suma</i>	<i>0,52</i>	<i>2,19</i>	<i>7,76</i>	<i>1,05</i>	<i>-0,62</i>	<i>-6,19</i>

Fuente: Elaboración propia a partir de EES 2006

Por su parte, el tipo de contrato no aporta ningún porcentaje importante a la diferencia salarial calculada para esta categoría ocupacional.

La variable responsabilidad y sus dos categorías muestran en la Tabla 179 un comportamiento muy similar al acontecido en la anterior ocupación analizada. Esto es, ambas categorías, en la zona de características, aportan pesos positivos a la desigualdad salarial, mientras que la no realización de tareas de responsabilidad contribuye de manera negativa e importante a la reducción de dicha desigualdad, en este caso, en el componente asociado a discriminación. En este último caso, si ambos sexos fueran igualmente retribuidos la brecha salarial se incrementaría en más de un 12%.

La variable convenio y sus tres categorías asociadas muestran pesos en sus dos componentes un tanto erráticos según la estructura salarial que se tenga en cuenta. Los más robustos se dan en la zona de características, son positivos y están asociados a la categoría de convenio de sector.

### 5.6.3. Características de empresa

En esta ocupación existen dos actividades económicas donde los trabajadores son mejor pagados que las trabajadoras por el lado de las características rotacionales (Tabla 180). Esas actividades son ae9 y, especialmente debido a la magnitud de sus pesos asociados, ae2. En esta última, la mayor de las repercusiones supera el 20% de la desigualdad salarial. Por su parte, en el lado de los rendimientos no se muestran pesos relevantes.

Las categorías de empresa pequeña y grande asociadas a la variable tamaño contribuyen a una reducción de la diferencia en los salarios por el lado de las características. Por el lado de los rendimientos, el hecho de que la empresa sea pequeña también proporciona unos pesos negativos a la brecha salarial, sin embargo, el tamaño grande de la empresa aporta pesos positivos a esa brecha, contribuyendo por tanto a incrementarla.

**Tabla 180: Contribuciones de las características de empresa a la desigualdad salarial en la ocupación oc6**

Ocupación: Trabajadores cualificados en la agricultura y pesca, la ind. manufacturera, la construcción y la minería - Diferencia salarial: 0,2817

		Características			Rendimientos		
		% (H)	% (M)	% (N)	% (H)	% (M)	% (N)
Actividad	ae1	1,42	0,00	1,49	0,46	1,87	0,39
	ae2	11,91	18,21	20,89	7,63	1,34	-1,35
	ae3	0,70	0,55	0,71	-0,67	-0,53	-0,68
	ae4	0,16	-0,09	0,21	0,37	0,62	0,32
	ae5	0,65	-0,05	1,19	0,27	0,98	-0,27
	ae6	0,06	0,09	0,08	0,37	0,34	0,35
	ae7	-0,11	-0,07	-0,10	-0,61	-0,64	-0,62
	ae8	1,33	0,72	1,38	0,11	0,72	0,05
	ae9	4,12	10,15	5,45	-0,45	-6,48	-1,78
	ae10	0,58	2,01	1,44	2,52	1,09	1,67
	ae11	0,14	0,02	0,12	-0,49	-0,37	-0,47
	ae12	0,32	0,35	0,41	-0,01	-0,04	-0,10
	ae13	-0,02	-0,06	-0,03	-0,08	-0,04	-0,07
	ae14	0,12	0,43	0,16	1,31	1,01	1,27
	ae15	0,04	0,02	0,04	-0,04	-0,03	-0,04
	ae16	0,00	0,00	0,00	0,16	0,16	0,16
		<i>Suma</i>	<i>21,42</i>	<i>32,27</i>	<i>33,44</i>	<i>10,85</i>	<i>0,00</i>
Tamaño	tamp	-3,83	-2,39	-3,41	-5,08	-6,52	-5,50
	tamm	0,01	0,01	0,01	-0,74	-0,75	-0,74
	tamg	-3,32	-1,60	-2,79	5,29	3,57	4,75
	<i>Suma</i>	<i>-7,14</i>	<i>-3,98</i>	<i>-6,19</i>	<i>-0,53</i>	<i>-3,70</i>	<i>-1,49</i>
Propiedad	ppu	-0,07	0,00	-0,07	-0,17	-0,25	-0,17
	ppr	-0,07	0,00	-0,07	12,43	12,35	12,43
	<i>Suma</i>	<i>-0,14</i>	<i>0,01</i>	<i>-0,14</i>	<i>12,26</i>	<i>12,11</i>	<i>12,26</i>
Mercado	ml	-4,03	-2,02	-3,04	-2,13	-4,14	-3,12
	mn	0,05	0,15	0,03	0,41	0,31	0,43
	mi	-2,04	-1,14	-1,53	2,07	1,17	1,56
	<i>Suma</i>	<i>-6,02</i>	<i>-3,01</i>	<i>-4,54</i>	<i>0,35</i>	<i>-2,65</i>	<i>-1,13</i>
T. cons	T. cons.	0,00	0,00	0,00	81,45	81,45	81,45

Fuente: Elaboración propia a partir de EES 2006

La Tabla 180 también refleja que los hombres que trabajan en empresas privadas son mejor remunerados que las mujeres de similares características,

mostrando unos pesos asociados a esta categoría por encima del 12% de la desigualdad salarial calculada.

Respecto a la variable mercado, y en concreto a la categoría asociada a mercado local, se muestra que contribuye a reducir la brecha salarial tanto por el lado de las características como por el lado de los rendimientos. Además, los pesos señalados son los únicos de importancia en lo que se refiere a esta variable.

El peso asociado al componente derivado del término constante es del 81,45%.

#### 5.6.4. Conclusiones relativas a la categoría ocupacional de “trabajadores cualificados en la agricultura y pesca, la ind. manufacturera, la construcción y la minería” (oc6)

Características que contribuyen a aumentar la discriminación salarial en la mujer trabajadora dentro de la ocupación oc6:

- Empresa grande
- Empresa de propiedad privada

Características que ayudan a reducir la discriminación en la mujer trabajadora dentro de la ocupación oc6:

- Entre 20 y 29 años de edad
- Jornada a tiempo completo
- Sin tareas de responsabilidad
- Empresa pequeña
- Empresa con mercado local

## 5.7. Operadores de instalaciones y maquinaria, montadores, conductores y operadores de maquinaria móvil

### 5.7.1. Características personales

La variable edad solo muestra unos pesos dignos de mencionar, en la parte de rendimientos, asociados a la categoría etiquetada con e4, es decir, en el grupo de edad que va de los 40 a los 49 años los trabajadores son mejor pagados que las trabajadoras.

**Tabla 181: Contribuciones de las características personales a la desigualdad salarial en la ocupación oc7**

Ocupación: Operadores de instalaciones y maquinaria, montadores, conductores y operadores de maquinaria móvil - Diferencia salarial: 0,2792							
		Características			Rendimientos		
		% (H)	% (M)	% (N)	% (H)	% (M)	% (N)
Edad	e1	0,15	0,09	0,14	-0,23	-0,16	-0,21
	e2	0,26	-0,03	0,37	-1,13	-0,84	-1,24
	e3	-0,02	-0,02	-0,01	0,31	0,31	0,31
	e4	-0,06	-0,02	-0,04	2,34	2,29	2,31
	e5	0,76	0,41	0,69	1,22	1,58	1,29
	e6	0,30	0,12	0,51	0,07	0,26	-0,13
	<i>Suma</i>	<i>1,40</i>	<i>0,55</i>	<i>1,66</i>	<i>2,59</i>	<i>3,44</i>	<i>2,33</i>
Nivel de estudios	est1	0,52	0,39	0,51	-2,25	-2,12	-2,24
	est2	0,61	0,21	0,55	-6,33	-5,93	-6,28
	est3	0,02	-0,02	0,01	-0,52	-0,48	-0,52
	est4	1,25	0,37	1,43	1,27	2,15	1,09
	est5	-0,25	-0,13	-0,19	0,46	0,34	0,41
	<i>Suma</i>	<i>2,16</i>	<i>0,82</i>	<i>2,31</i>	<i>-7,38</i>	<i>-6,04</i>	<i>-7,54</i>

Fuente: Elaboración propia a partir de EES 2006

Por su parte, los pesos relevantes que aparecen en algunas de las categorías asociadas a la variable nivel de estudios también lo son en el componente asociado a discriminación. En particular, la tabla muestra que las categorías de sin estudios o primaria y secundaria I (obligatoria) contribuyen a reducir la diferencia en los salarios dentro de esta ocupación. Si existiera igual



retribución a hombres y a mujeres en esas dos categorías, la diferencia en los salarios se incrementaría más de un 8%.

### 5.7.2. Características laborales

En la Tabla 182 se observa que la primera categoría asociada a la antigüedad en la empresa presenta pesos positivos y relevantes en la parte de características, mientras que, esa misma categoría contribuye a disminuir la desigualdad salarial si atendemos a la parte de rendimientos.

**Tabla 182: Contribuciones de las características laborales a la desigualdad salarial en la ocupación oc7**

Ocupación: Operadores de instalaciones y maquinaria, montadores, conductores y operadores de maquinaria móvil - Diferencia salarial: 0,2792							
		Características			Rendimientos		
		% (H)	% (M)	% (N)	% (H)	% (M)	% (N)
Antigüedad	an1	4,14	2,74	4,22	-4,12	-2,71	-4,19
	an2	0,20	0,13	0,20	-1,74	-1,67	-1,74
	an3	0,05	0,07	0,06	1,14	1,12	1,13
	an4	-0,07	-0,31	-0,09	1,37	1,61	1,39
	an5	1,53	1,55	1,76	-0,03	-0,04	-0,25
	an6	1,38	1,19	1,37	1,06	1,25	1,07
	<i>Suma</i>	<i>7,23</i>	<i>5,37</i>	<i>7,52</i>	<i>-2,31</i>	<i>-0,45</i>	<i>-2,60</i>
Tipo de jornada	tjc	-0,09	-0,54	0,28	4,04	4,49	3,67
	tjp	-0,09	-0,54	0,28	-0,66	-0,21	-1,03
	<i>Suma</i>	<i>-0,19</i>	<i>-1,08</i>	<i>0,56</i>	<i>3,38</i>	<i>4,28</i>	<i>2,64</i>
Tipo de contrato	di	0,22	0,17	0,23	0,45	0,50	0,44
	dd	0,22	0,17	0,23	-0,18	-0,14	-0,19
	<i>Suma</i>	<i>0,44</i>	<i>0,35</i>	<i>0,46</i>	<i>0,27</i>	<i>0,36</i>	<i>0,25</i>
Responsabilidad	rs	1,20	1,86	1,41	-0,68	-1,34	-0,89
	rn	1,20	1,86	1,41	11,41	10,75	11,21
	<i>Suma</i>	<i>2,41</i>	<i>3,73</i>	<i>2,82</i>	<i>10,73</i>	<i>9,41</i>	<i>10,32</i>
Convenio	cons	3,37	2,50	3,82	-2,39	-1,52	-2,84
	coni	-1,57	-0,76	4,00	-2,00	-2,81	-7,58
	cone	1,97	1,25	-0,77	1,86	2,58	4,60
	<i>Suma</i>	<i>3,77</i>	<i>2,99</i>	<i>7,06</i>	<i>-2,54</i>	<i>-1,75</i>	<i>-5,82</i>

Fuente: Elaboración propia a partir de EES 2006

En esta ocupación la jornada a tiempo completo presenta porcentajes positivos e importantes en la zona de rendimientos, por tanto, contribuyendo a un aumento de la diferencia en los sueldos.

El tipo de contrato no presenta ninguna contribución reseñable a la brecha salarial.

Respecto a la variable responsabilidad, la Tabla 182 indica que los hombres que no ejercen tareas de responsabilidad en la empresa son mejor tratados en términos salariales que las mujeres de similares dotaciones productivas, incrementando con ello la brecha salarial. Esta característica aparece como una novedad en el análisis ya que, en prácticamente la totalidad de las ocupaciones ya analizadas, muestra el efecto contrario.

El convenio de sector también contribuye a aumentar esa diferencia en los salarios, pero por el lado de las características, ya que, por la zona de rendimientos, asociada a discriminación, aporta pesos negativos a dicha diferencia, al igual que ocurre con el convenio interprovincial, etc.. Por su parte, y siguiendo en la zona de rendimientos, la categoría de convenio de empresa va acompañada de repercusiones positivas, aunque un tanto volátiles en magnitud.

### 5.7.3. Características de empresa

Dentro de la variable actividad, la categoría etiquetada como ae2 es la que presenta los pesos más relevantes (en algún caso supera el 20%) en el componente de características. Señalar que, en esta actividad, la disparidad en las distribuciones de hombres y mujeres (mucho mayor en éstas última) es la causa fundamental de la existencia de esas importantes contribuciones que refleja la Tabla 183. También ae12 muestra unos pesos positivos, aunque más moderados, e indicando su aportación al aumento de la diferencia en los salarios.

En la parte de rendimientos no se muestran aportaciones positivas en ninguna de las actividades consideradas, sin embargo, ae7, y más débilmente ae12, muestran contribuciones relevantes y negativas a la brecha salarial.

**Tabla 183: Contribuciones de las características de empresa a la desigualdad salarial en la ocupación oc7**

Ocupación: Operadores de instalaciones y maquinaria, montadores, conductores y operadores de maquinaria móvil - Diferencia salarial: 0,2792							
		Características			Rendimientos		
		% (H)	% (M)	% (N)	% (H)	% (M)	% (N)
Actividad	ae1	1,69	1,94	1,99	-0,02	-0,26	-0,32
	ae2	12,74	15,68	20,35	3,81	0,87	-3,79
	ae3	-0,44	-0,12	-0,31	-0,84	-1,15	-0,97
	ae4	0,79	0,66	0,89	0,48	0,61	0,37
	ae5	0,93	2,64	1,45	-1,44	-3,16	-1,96
	ae6	0,27	-0,35	0,33	-1,26	-0,63	-1,32
	ae7	0,17	-0,23	0,10	-4,99	-4,58	-4,92
	ae8	1,09	0,68	1,23	0,11	0,51	-0,03
	ae9	1,27	0,11	1,70	0,04	1,20	-0,39
	ae10	0,12	0,12	0,13	-0,01	-0,01	-0,01
	ae11	0,07	0,05	0,07	-0,07	-0,05	-0,06
	ae12	1,52	7,29	3,02	-1,12	-6,89	-2,62
	ae13	0,01	0,01	0,01	-0,01	-0,01	-0,01
	ae14	0,11	0,21	0,13	0,48	0,38	0,46
	ae15	0,08	0,13	0,10	0,10	0,05	0,08
	ae16	0,00	-0,01	0,00	1,54	1,55	1,54
		<i>Suma</i>	<i>20,43</i>	<i>28,81</i>	<i>31,19</i>	<i>-3,19</i>	<i>-11,57</i>
Tamaño	tamp	-3,27	-2,81	-3,02	-1,81	-2,27	-2,06
	tamm	-0,01	-0,42	-0,04	-2,19	-1,78	-2,17
	tamg	-1,01	-0,70	-0,92	3,05	2,74	2,96
	<i>Suma</i>	<i>-4,29</i>	<i>-3,94</i>	<i>-3,98</i>	<i>-0,96</i>	<i>-1,31</i>	<i>-1,26</i>
Propiedad	ppu	0,14	0,34	0,15	-0,12	-0,32	-0,13
	ppr	0,14	0,34	0,15	13,69	13,49	13,68
	<i>Suma</i>	<i>0,28</i>	<i>0,68</i>	<i>0,31</i>	<i>13,57</i>	<i>13,17</i>	<i>13,54</i>
Mercado	ml	-1,88	-0,89	-1,26	-1,30	-2,30	-1,93
	mn	0,06	0,11	0,05	0,33	0,28	0,34
	mi	-1,09	-0,61	-0,74	1,68	1,20	1,33
	<i>Suma</i>	<i>-2,92</i>	<i>-1,39</i>	<i>-1,95</i>	<i>0,70</i>	<i>-0,82</i>	<i>-0,26</i>
T. cons	T. cons.	0,00	0,00	0,00	54,41	54,41	54,41

Fuente: Elaboración propia a partir de EES 2006

La variable tamaño presenta porcentajes reseñables en la zona de rendimientos en sus tres categorías. En concreto, el hecho de que la empresa sea pequeña o mediana son factores que contribuyen a la reducción de la diferencia salarial, mientras que, si la empresa es grande, supone un factor de incremento de esa diferencia.

Una vez más, la propiedad privada contribuye de manera muy relevante (zona de rendimientos) a aumentar la desigualdad en los salarios, con repercusiones que superan en las tres estructuras salariales el 13%.

Respecto a la variable mercado, no muestra pesos relevantes sobre la brecha salarial dignos de mencionar.

En esta ocupación, el componente asociado al término constante aporta un peso del 54,41% a la desigualdad salarial.

#### 5.7.4. Conclusiones relativas a la categoría ocupacional de “operadores de instalaciones y maquinaria, montadores, conductores y operadores de maquinaria móvil” (oc7)

Características que contribuyen a aumentar la discriminación salarial en la mujer trabajadora dentro de la ocupación oc7:

- Entre 40 y 49 años de edad
- Jornada a tiempo completo
- Sin tareas de responsabilidad
- Convenio de empresa
- Empresa grande
- Empresa de propiedad privada

Características que ayudan a reducir la discriminación en la mujer trabajadora dentro de la ocupación oc7:

- Sin estudios o primaria o secundaria I (obligatoria)
- Menos de un año de antigüedad en la empresa
- Convenio de sector o convenio interprovincial, etc.
- Actividades económicas ae7 o ae12
- Empresa pequeña o mediana

## **5.8. Trabajadores no cualificados**

### 5.8.1. Características personales

Dentro de los trabajadores no cualificados, aquellos con entre 30 y 39 años de edad perciben mejores salarios que las trabajadoras de iguales capacidades productivas, y por tanto, esta categoría contribuye a incrementar la brecha salarial de esa categoría ocupacional que, aunque es la de menor magnitud de todas las diferencias halladas, es la que presenta unos mayores niveles de discriminación atendiendo a la medida MD1.

La categoría de sin estudios o primaria también contribuye a incrementar la diferencia en los salarios. Por el contrario, el tener estudios de secundaria I (obligatoria) muestra aportaciones negativas a esa diferencia que, en ningún caso, superan el 4% (en valor absoluto).

La Tabla 184 también muestra que las características personales (edad y nivel de estudios), y sus respectivas categorías se encuentran distribuidas homogéneamente entre hombres y mujeres, lo que conlleva la no existencia de contribuciones relevantes a la brecha salarial por el lado de las características.

**Tabla 184: Contribuciones de las características personales a la desigualdad salarial en la ocupación oc8**

Ocupación: Trabajadores no cualificados - Diferencia salarial: 0,1515							
		Características			Rendimientos		
		% (H)	% (M)	% (N)	% (H)	% (M)	% (N)
Edad	e1	-0,69	-1,02	-0,64	0,15	0,48	0,10
	e2	0,78	-0,44	0,80	1,33	2,55	1,31
	e3	0,53	0,12	0,43	2,14	2,54	2,24
	e4	-0,94	-0,75	-0,31	0,58	0,38	-0,05
	e5	-0,62	-0,97	-0,22	-0,85	-0,51	-1,26
	e6	-0,01	-0,56	-0,20	-1,43	-0,88	-1,24
	<i>Suma</i>	<i>-0,96</i>	<i>-3,61</i>	<i>-0,14</i>	<i>1,92</i>	<i>4,57</i>	<i>1,10</i>
Nivel de estudios	est1	0,90	1,17	1,17	2,47	2,20	2,20
	est2	-0,17	-0,06	-0,15	-3,67	-3,77	-3,69
	est3	-0,07	0,07	0,00	-0,45	-0,58	-0,52
	est4	0,94	0,21	0,75	1,32	2,04	1,51
	est5	0,00	-0,01	-0,01	-0,40	-0,38	-0,39
	<i>Suma</i>	<i>1,60</i>	<i>1,37</i>	<i>1,76</i>	<i>-0,73</i>	<i>-0,50</i>	<i>-0,88</i>

Fuente: Elaboración propia a partir de EES 2006

### 5.8.2. Características laborales

La Tabla 185 muestra que las trabajadoras con menos de un año de antigüedad son mejor pagadas que los trabajadores de ese mismo nivel de antigüedad tanto por el componente de características como por el componente de rendimientos. No obstante, bajo éste último las aportaciones a la brecha son mucho más importantes superando (en valor absoluto) el 17%.

Por su parte, las mujeres con entre uno y tres años de antigüedad también son mejor pagadas que los hombres, presentando por ello unos pesos negativos e importantes en la anterior tabla.

Por último, y con un componente de signo contrario, se refleja que los hombres que poseen una antigüedad de entre 11 y 21 años son mejor

retribuidos que las mujeres aunque, en este caso, con repercusiones algo por encima del 3%.

**Tabla 185: Contribuciones de las características laborales a la desigualdad salarial en la ocupación oc8**

Ocupación: Trabajadores no cualificados - Diferencia salarial: 0,1515							
		Características			Rendimientos		
		% (H)	% (M)	% (N)	% (H)	% (M)	% (N)
Antigüedad	an1	-6,39	-2,92	-4,97	-14,22	-17,69	-15,65
	an2	-0,36	-0,23	-0,30	-4,65	-4,78	-4,71
	an3	1,40	1,07	1,30	-1,58	-1,25	-1,48
	an4	0,50	0,73	0,58	1,49	1,25	1,41
	an5	-1,23	-0,50	-0,91	3,79	3,05	3,47
	an6	-0,65	-0,53	-0,60	1,55	1,43	1,50
	<i>Suma</i>	<i>-6,73</i>	<i>-2,38</i>	<i>-4,90</i>	<i>-13,63</i>	<i>-17,98</i>	<i>-15,46</i>
Tipo de jornada	tjc	-3,30	-4,24	1,27	1,33	2,27	-3,24
	tjp	-3,30	-4,24	1,27	-1,19	-0,25	-5,77
	<i>Suma</i>	<i>-6,60</i>	<i>-8,47</i>	<i>2,55</i>	<i>0,14</i>	<i>2,01</i>	<i>-9,01</i>
Tipo de contrato	di	0,02	0,60	0,52	3,49	2,91	2,99
	dd	0,02	0,60	0,52	-1,83	-2,42	-2,33
	<i>Suma</i>	<i>0,04</i>	<i>1,21</i>	<i>1,04</i>	<i>1,66</i>	<i>0,49</i>	<i>0,66</i>
Responsabilidad	rs	-0,03	-0,06	-0,04	-0,43	-0,40	-0,42
	rn	-0,03	-0,06	-0,04	25,70	25,73	25,71
	<i>Suma</i>	<i>-0,07</i>	<i>-0,12</i>	<i>-0,09</i>	<i>25,28</i>	<i>25,33</i>	<i>25,30</i>
Convenio	cons	-1,34	-0,82	-1,33	-2,69	-3,22	-2,71
	coni	3,21	2,18	-7,60	-4,67	-3,64	6,13
	cone	3,96	2,55	-2,57	1,90	3,31	8,43
	<i>Suma</i>	<i>5,82</i>	<i>3,90</i>	<i>-11,49</i>	<i>-5,46</i>	<i>-3,54</i>	<i>11,85</i>

Fuente: Elaboración propia a partir de EES 2006

El tipo de jornada, con sus dos categorías, solo muestra pesos de relevancia en la parte de características, pero son muy dispares en magnitud y en signo según la estructura salarial que se considere.

Respecto al tipo de contrato, y en particular el contrato de tipo indefinido, es un factor que contribuye a aumentar la desigualdad en los salarios. El contrato temporal tendería a reducir esa desigualdad aunque presenta valores

muy débiles en la tabla. Ambos efectos, como se observa en la Tabla 185, se dan en el componente de rendimientos.

La categoría relacionada con la no realización de tareas de responsabilidad vuelve a mostrar en esta ocupación, en la zona de rendimientos, unos pesos muy relevantes que llegan a superar el 25% de la brecha salarial, siendo por tanto un factor determinante a la hora de analizar la brecha salarial existente en esta ocupación (algo similar se vio reflejado en la anterior categoría ocupacional).

Y por último, las categorías de la variable convenio muestran un comportamiento, en la parte de características, muy errático tanto en signo como en magnitud, dependiendo de la estructura salarial que se tenga en cuenta.

Por lo que respecta al componente de rendimientos, el comportamiento es análogo al analizado en la anterior ocupación, es decir, los convenios de sector y los convenios interprovinciales, etc. aportan pesos negativos a la diferencia salarial, aunque este último presenta un comportamiento un tanto volátil en signo. Por su parte, el convenio de empresa presenta pesos positivos e importantes, especialmente en la estructura salarial de Neumark que muestra aportaciones que superan el 8%.

### 5.8.3. Características de empresa

La variable actividad muestra en la Tabla 186 que el sector ae9 y en especial ae16 aportan pesos positivos a la brecha salarial por el lado de las características. De hecho, si en la actividad ae16 los hombres y las mujeres estuvieran igualmente distribuidos, la brecha salarial se reduciría en más de un 16% (estructura salarial de Neumark). Por el contrario, la actividad ae10 refleja pesos negativos y muy moderados en ese componente.



En la zona de rendimientos los pesos más significativos, con signo negativo, se dan en los sectores ae10, ae11 y ae14, reduciendo por tanto estas actividades la diferencia en los salarios. Por su parte, mostrando aportaciones positivas a esa diferencia se encuentra solo el sector ae16.

**Tabla 186: Contribuciones de las características de empresa a la desigualdad salarial en la ocupación oc8**

Ocupación: Trabajadores no cualificados - Diferencia salarial: 0,1515							
		Características			Rendimientos		
		% (H)	% (M)	% (N)	% (H)	% (M)	% (N)
Actividad	ae1	1,64	1,64	1,93	0,00	0,00	-0,29
	ae2	0,24	0,29	0,41	0,38	0,33	0,21
	ae3	-0,79	-0,27	-0,64	-0,49	-1,02	-0,65
	ae4	1,42	1,09	1,61	0,18	0,51	-0,01
	ae5	1,09	-0,13	1,51	0,32	1,53	-0,10
	ae6	-0,25	-0,10	-0,19	-0,17	-0,32	-0,23
	ae7	-0,48	1,31	0,22	-1,09	-2,88	-1,78
	ae8	1,06	-0,31	1,05	0,44	1,81	0,45
	ae9	6,81	0,86	8,93	0,44	6,39	-1,68
	ae10	-2,62	-1,23	-2,21	-3,26	-4,65	-3,67
	ae11	4,86	-1,02	3,63	-9,77	-3,89	-8,54
	ae12	0,49	-0,24	0,73	0,38	1,10	0,14
	ae13	-0,22	-0,17	-0,16	0,11	0,06	0,05
	ae14	15,14	8,70	16,66	-11,19	-4,75	-12,71
	ae15	1,60	1,15	1,77	-0,70	-0,25	-0,87
	ae16	-1,03	1,82	1,43	8,02	5,16	5,56
	<i>Suma</i>	<i>28,95</i>	<i>13,42</i>	<i>36,67</i>	<i>-16,41</i>	<i>-0,88</i>	<i>-24,13</i>
Tamaño	tamp	-4,04	-2,15	-0,69	-6,09	-7,99	-9,44
	tamm	0,02	0,02	0,02	-0,52	-0,52	-0,52
	tamg	-3,66	-1,48	-2,37	8,83	6,65	7,54
	<i>Suma</i>	<i>-7,68</i>	<i>-3,60</i>	<i>-3,04</i>	<i>2,22</i>	<i>-1,87</i>	<i>-2,42</i>
Propiedad	ppu	0,11	-0,58	-0,13	-2,80	-2,11	-2,55
	ppr	0,11	-0,58	-0,13	62,09	62,78	62,33
	<i>Suma</i>	<i>0,22</i>	<i>-1,16</i>	<i>-0,27</i>	<i>59,29</i>	<i>60,67</i>	<i>59,78</i>
Mercado	ml	-0,02	-0,02	0,02	-1,30	-1,30	-1,33
	mn	0,16	0,16	0,18	-0,19	-0,19	-0,20
	mi	0,33	0,30	0,32	0,33	0,36	0,34
	<i>Suma</i>	<i>0,47</i>	<i>0,45</i>	<i>0,51</i>	<i>-1,15</i>	<i>-1,13</i>	<i>-1,19</i>
T. cons	T. cons.	0,00	0,00	0,00	31,81	31,81	31,81

Fuente: Elaboración propia a partir de EES 2006

La variable tamaño, y en concreto sus categorías asociadas “pequeña” y “grande” aportan contribuciones negativas a la brecha salarial en la parte de características. Por su parte, en la zona de rendimientos, también la categoría “pequeña” muestra esos pesos negativos. Por el contrario, la categoría “grande” contribuye a incrementar la desigualdad salarial.

Por último, dado que en la variable mercado no hay pesos de relevancia, señalar que la empresa de carácter público contribuye a disminuir la brecha en los salarios, mientras que la titularidad privada de la empresa contribuye de manera muy importante a la existencia de esa brecha con pesos que, para esta ocupación, superan el 60% de la brecha salarial estimada.

Respecto al peso asociado al término constante en la ocupación relativa a los trabajadores no cualificados indicar que es del 31,81%.

#### 5.8.4. Conclusiones relativas a la categoría ocupacional de “trabajadores no cualificados” (oc8)

Características que contribuyen a aumentar la discriminación salarial en la mujer trabajadora dentro de la ocupación oc8:

- Entre 30 y 39 años de edad
- Sin estudios o primaria
- Entre 11 y 21 años de antigüedad en la empresa
- Contrato indefinido
- Sin tareas de responsabilidad
- Convenio de empresa
- Actividad económica ae16

- Empresa grande
- Empresa de propiedad privada

Características que ayudan a reducir la discriminación en la mujer trabajadora dentro de la ocupación oc8:

- Estudios de secundaria I (obligatoria)
- Menos de tres años de antigüedad en la empresa
- Contrato temporal
- Convenio de sector o convenio interprovincial, etc.
- Actividades económicas ae10, ae11 o ae14
- Empresa pequeña
- Empresa de propiedad pública

### **5.9. Conclusiones acerca de las contribuciones a la discriminación salarial en las diferentes categorías de la variable *Ocupación***

Dada la heterogeneidad intrínseca a las diferentes categorías ocupacionales tenidas en cuenta para esta tesis, los resultados obtenidos para cada una de las variables analizadas trasladan esa variabilidad en sus contribuciones a la brecha salarial. No obstante, se presentan en este apartado aquellos comportamientos identificados en esas variables que se pueden calificar de comunes a todas o casi todas ellas, indicando, como no puede ser de otra forma, aquellas excepciones significativas.

Respecto a la variable edad, 6 de las 8 ocupaciones consideradas (de oc2 a oc7) muestran que aquellas trabajadoras que tienen entre 20 y 29 años de edad son mejor remuneradas que los trabajadores de iguales características

productivas. Este mismo efecto se puede extender al grupo de edad de las mujeres entre 30 y 39 años en las ocupaciones oc2, oc3, y con contribuciones más débiles, en oc4 y oc6.

Las principales excepciones a este comportamiento se producen en las ocupaciones oc1 (directivos) y oc8 (no cualificados). En la primera de ellas, salvo en el grupo de menos de 19 años, el resto de categorías siempre muestran una mejora salarial a favor de los hombres. Sin embargo, por lo que respecta a oc8, los hombres son mejor remunerados solo si se encuentran en la franja entre los 20 y 39 años de edad (dos categorías), presentando unos pesos más significativos en la segunda década.

En cuanto a la variable nivel de estudios, un primer aspecto a señalar es que la categoría de estudios superiores solo presenta pesos importantes en las ocupaciones de mayor cualificación, como son oc1 y oc2. Ahora bien, los efectos son contrarios en cada una de ellas. Mientras que en oc1 esta categoría contribuye a incrementar la brecha salarial de manera muy significativa, en oc2 el efecto es, en magnitud mucho mayor, pero de signo negativo.

En oc5, oc7 y oc8, las trabajadoras con estudios de secundaria I (obligatoria) son mejor remuneradas que los trabajadores, presentando los mayores pesos la segunda de las ocupaciones consideradas. Es precisamente en ella, donde las mujeres sin estudios o con primaria también perciben mejores salarios, aunque las contribuciones a la brecha salarial son mucho más moderadas en este caso.

En todas las ocupaciones, salvo en oc2, el llevar menos de 1 año de antigüedad en la empresa contribuye a reducir la desigualdad en los salarios entre hombre y mujeres. En oc2, aunque con pesos muy moderados, el efecto es justamente el contrario.

No hay presentes en las tablas más comportamientos homogéneos en relación a las diferentes categorías asociadas a la variable antigüedad.

La jornada completa es un factor que contribuye a aumentar la diferencia en los sueldos en las ocupaciones oc2, oc5, oc7 y oc8 (aunque esta última con unos pesos más erráticos). Por su parte, en oc1, oc4 y oc6, esta categoría presenta pesos negativos y de relevancia.

Por su parte, las mujeres con jornada a tiempo parcial en oc5 y, débilmente, en oc8, son mejor tratadas salarialmente que los hombres.

La variable tipo de contrato solo presenta pesos significativos en pocas ocupaciones, aunque son homogéneos en su comportamiento. En concreto, la categoría de contrato indefinido es un factor que incrementa la brecha salarial en oc2, oc4 y oc8, mientras que el tener un contrato temporal disminuye la brecha salarial en oc2 y oc8. En el resto de ocupaciones esta variable no muestra contribuciones reseñables.

El llevar a cabo tareas de responsabilidad en la empresa es un factor que influye positivamente en la brecha salarial pero solo en la ocupación oc2. Por el contrario, el no realizar esas tareas presenta unos pesos negativos en oc2, oc3, oc4, oc5 y oc6. Por lo que respecta a oc7 y oc8, esta categoría muestra pesos significativos pero de signo contrario, contribuyendo con ello en estas ocupaciones a aumentar la brecha en los salarios.

En cuanto a la variable convenio, y en particular a la categoría de convenio de sector, los resultados han mostrado que las trabajadoras con este tipo de convenio son mejor pagadas que los trabajadores en las ocupaciones oc1, oc4, oc7 y oc8. El tener un convenio interprovincial, etc. en la empresa también contribuye a que las mujeres presenten ventajas salariales en las ocupaciones oc5, oc6, oc7 y oc8 (esta última con un comportamiento más volátil).

El comportamiento de las categorías de la variable actividad es muy dispar según la ocupación de que se trate. Algunos patrones comunes se dan en la actividad ae13, donde se presentan pesos negativos e importantes en oc1 y oc3. Respecto a ae14, se muestra con porcentajes positivos en oc1, oc2 y oc5,

mientras que presenta pesos negativos en oc4 y oc8. La actividad ae15 también muestra pesos negativos en oc2 y oc3. Por último, señalar que ae16 indica una ventaja salarial a favor de los trabajadores en oc2, oc5 y oc8.

La variable tamaño y sus respectivas categorías muestran un comportamiento muy similar en casi todas las ocupaciones. Fundamentalmente, una empresa de tamaño pequeño trata mejor en términos salariales a las mujeres que a los hombres, mientras que en una empresa de tamaño grande el comportamiento es el inverso. El primer factor se da en oc1, oc2, oc4, oc6, oc7 y oc8, y el segundo se detecta en las mismas ocupaciones. La excepción a esta regla se produce en oc5 donde el ser una empresa grande es un factor que favorece salarialmente a las trabajadoras.

También se producen unos patrones de comportamiento muy homogéneos en todas las ocupaciones con respecto a la variable propiedad. En general, la propiedad pública es un factor que contribuye a reducir la brecha salarial, por el contrario, la propiedad privada de la empresa favorece el incremento de dicha brecha. Lo primero ocurre claramente en oc2, oc4, oc5 y oc8, siendo débil en el resto de ocupaciones pero con signos apropiados. Lo segundo se da en todas las ocupaciones consideradas, siendo además uno de los factores con mayor peso a la hora de determinar la desigualdad salarial existente en las diferentes categorías ocupacionales.

Para finalizar, la variable mercado muestra muy claramente que el mercado local, y cercano por tanto, es un factor que favorece a la mujer respecto a sus salarios. Este efecto se puede detectar en oc1, oc2, oc3, oc5, oc6, oc7 y oc8 (los dos últimos con efectos muy débiles).

Por su parte, el enfrentarse a mercados más lejanos (internacionales) favorece a los salarios de los trabajadores frente a los de las trabajadoras, aunque fundamentalmente en la categoría de directivos (oc1), ya que se puede ver que en las ocupaciones oc6 y oc7, aún teniendo signos adecuados, los efectos son muy débiles.

La categoría de mercado nacional presenta pesos positivos y relevantes exclusivamente en las ocupaciones oc2 y oc4.

## 6. DIFERENCIA Y DISCRIMINACIÓN SALARIAL SEGÚN EL TIPO DE JORNADA

La siguiente variable de carácter laboral a analizar es el *tipo de jornada* que tiene el trabajador/a, y se concreta en dos posibles categorías: jornada a *tiempo completo* y jornada a *tiempo parcial*. La muestra de datos de la EES 2006 señala que la mayoría de las jornadas a tiempo completo son disfrutadas por los hombres (casi un 67% de la muestra), mientras que las jornadas a tiempo parcial se concentran en el trabajo femenino superando el 70% de la muestra.

En este apartado se analiza, en primer lugar, la diferencia salarial existente en esas dos categorías mencionadas, y posteriormente, se determina la posible discriminación existente a partir de las dos medidas ya presentadas en anteriores apartados.

### 6.1. Jornada a tiempo completo

Se muestra en primer lugar la diferencia salarial total en logaritmo que, como se puede ver en la Tabla 187, alcanza los 0,1692 puntos logarítmicos.

**Tabla 187: Diferencia salarial total (logarítmica) en la jornada a tiempo completo**

Tipo de jornada: Tiempo completo						
	Diferencia salarial total (en logaritmo): 0,1692					
	Características		Rendimientos			
Estructura no discriminatoria	Abs.	%	Abs.	%	Sobrepago	Infrapago
<i>Hombre</i>	0,0049	2,91	0,1643	97,09	0,0000	0,1643
<i>Mujer</i>	-0,0254	-15,01	0,1946	115,01	0,1946	0,0000
<i>Neumark</i>	0,0383	22,61	0,1309	77,39	0,0221	0,1089

Fuente: Elaboración propia a partir de EES 2006



Se observa también que los porcentajes ligados al componente de características son muy pequeños o incluso negativos, como ocurre bajo la estructura salarial de la mujer. Esto indicaría que la brecha salarial es, básicamente explicada por el otro componente, el ligado a la diferencia en rendimientos.

Efectivamente, la Tabla 187 refleja que los porcentajes atribuidos a la parte de rendimientos sobre la diferencia salarial (MD1), reflejados en la cuarta columna de esa tabla, muestran unos comportamientos un tanto variables según la estructura salarial que se considere pero, en cualquier caso, con magnitudes muy importantes. El porcentaje mínimo es el indicado por la estructura de Neumark que se encuentra ligeramente por encima del 77%. En cuanto al porcentaje máximo se alcanza en la estructura salarial de la mujer que, en este caso, supera el 100% dado que las trabajadoras han salido mejor valoradas en el componente asociado a características.

**Tabla 188: Diferencia salarial total (no ajustada) en la jornada a tiempo completo**

Tipo de jornada: Tiempo completo				
	Diferencia salarial total bruta (no ajustada): 0,1844			
	Características		Rendimientos	
Estructura no discriminatoria	Abs.	Abs.	Sobrepago	Infrapago
<i>Hombre</i>	0,0049	0,1785	0,0000	0,1785
<i>Mujer</i>	-0,0251	0,2148	0,2148	0,0000
<i>Neumark</i>	0,0390	0,1399	0,0223	0,1150

Fuente: Elaboración propia a partir de EES 2006

La Tabla 188 que refleja las medidas en términos no ajustados, indica que los trabajadores a tiempo completo perciben un salario un 18,44% superior a los obtenidos por las trabajadoras.

Respecto a los coeficientes de discriminación MD2 calculados en la segunda columna muestran, en relación a la diferencia salarial hallada, unos

valores bastante elevados, indicando con ello un alto nivel de discriminación. Por ejemplo, si atendemos a la estructura salarial de los hombres, el coeficiente toma el valor de 0,1785 que indica que las mujeres perciben un salario menor en un 17,85% al percibido por los hombres, que supone casi la totalidad de la brecha salarial calculada.

## 6.2. Jornada a tiempo parcial

Cuando la jornada es a tiempo parcial la diferencia salarial alcanza los 0,2572 puntos logarítmicos, un valor muy superior al obtenido para la jornada a tiempo completo (Tabla 189).

Ahora bien, aún habiéndose incrementado de manera muy importante la brecha salarial, la tabla refleja que el componente debido a características supera ahora el 50% de dicha brecha, indicando por tanto que la mitad de esa desigualdad puede ser explicada ahora por diferencias en este componente.

**Tabla 189: Diferencia salarial total (logarítmica) en la jornada a tiempo parcial**

Tipo de jornada: Tiempo parcial						
	Diferencia salarial total (en logaritmo): 0,2572					
	Características		Rendimientos			
Estructura no discriminatoria	Abs.	%	Abs.	%	Sobrepago	Infrapago
<i>Hombre</i>	0,1330	51,71	0,1242	48,29	0,0000	0,1242
<i>Mujer</i>	0,1157	45,00	0,1415	55,00	0,1415	0,0000
<i>Neumark</i>	0,1389	54,00	0,1183	46,00	0,0556	0,0627

Fuente: Elaboración propia a partir de EES 2006

Por tanto, si se analizan las medidas de discriminación MD1 presentes en la cuarta columna de la Tabla 189 se observan, unos pesos mucho menores a los obtenidos en la jornada a tiempo completo, en concreto, suponen la mitad de los calculados en la anterior categoría. Esto nos indica que, aunque la brecha

salarial es mayor entre los salarios asociados a este tipo de jornada, la discriminación por género es bastante menor, suponiendo en este caso en torno al 50% de la diferencia en los salarios como indican las medidas MD1.

**Tabla 190: Diferencia salarial total (no ajustada) en la jornada a tiempo parcial**

Tipo de jornada: Tiempo parcial				
	Diferencia salarial total bruta (no ajustada): 0,2933			
	Características		Rendimientos	
Estructura no discriminatoria	Abs.	Abs.	Sobrepago	Infrapago
<i>Hombre</i>	0,1422	0,1323	0,0000	0,1323
<i>Mujer</i>	0,1227	0,1520	0,1520	0,0000
<i>Neumark</i>	0,1490	0,1256	0,0572	0,0647

Fuente: Elaboración propia a partir de EES 2006

Aunque los trabajadores perciben un salario superior en un 29,33% al percibido por las trabajadoras, se observa en la segunda columna de la Tabla 190 como los coeficientes de discriminación MD2 asociados a este tipo de jornada son mucho menores que los calculados anteriormente. Por seguir con el mismo ejemplo anterior, en este caso, las mujeres con jornada parcial perciben un salario inferior al de los hombres en un 13,23%, cuando en la anterior categoría ese porcentaje se acercaba al 18%. Este nuevo porcentaje supone algo menos de la mitad de la brecha salarial calculada, mientras que el porcentaje asociado al tiempo completo se acercaba a la totalidad de esa brecha.

### 6.3. Conclusiones acerca de la desigualdad salarial en la variable *Tipo de jornada*

Se ha podido comprobar que, a pesar de que los salarios medios bajo la modalidad de tiempo parcial, presentan una mayor diferencia entre los trabajadores y las trabajadoras (a favor de los primeros) que los hallados bajo

la categoría de tiempo completo, existe una menor discriminación en los contratos bajo la primera modalidad.

La mayoría de la menor brecha salarial encontrada en los salarios con jornada a tiempo completo es debida a discriminación, mientras que “solo” la mitad de la mayor brecha salarial existente en los salarios con jornada a tiempo parcial se puede considerar como efecto discriminatorio (según medidas MD1).

Si se tienen en cuenta las medidas MD2, los resultados también son los mismos. Es decir, hay una mayor discriminación en las jornadas a tiempo completo. Mientras que una trabajadora bajo esta modalidad percibe un salario un 18% menor que el percibido por un trabajador (estructura salarial del hombre), esta cifra se reduce hasta el 13% en la modalidad de jornada a tiempo parcial.

Los resultados obtenidos, además, son robustos a las tres estructuras salariales que se han considerado.

## **7. CONTRIBUCIÓN DE LAS CARACTERÍSTICAS SOBRE LA DIFERENCIA SALARIAL EN LAS CATEGORÍAS DE LA VARIABLE TIPO DE JORNADA**

En este apartado se muestran a continuación los resultados obtenidos en cuanto a la contribución que el conjunto de características del estudio aportan a los dos categorías de la variable tipo de contrato.

### **7.1. Jornada a tiempo completo**

#### **7.1.1. Características personales**

La variable edad solo muestra pesos relevantes y positivos en la Tabla 191 dentro de la zona de características, en concreto asociados a los grupos de entre 20 y 29 años y entre 50 y 59 años. En la zona de rendimientos las únicas

contribuciones de importancia se dan en el grupo de entre 30 y 39 años, indicando una ventaja salarial a favor de las trabajadoras.

En cuanto a la variable nivel de estudios, se observan en la Tabla 191 varias categorías con pesos relevantes. En concreto, en el componente de características, las categorías de sin estudios o primaria, secundaria I (obligatoria) y, sobre todo, estudios superiores, contribuyen a una reducción de la brecha salarial al estar mejor pagadas las mujeres con esas categorías educativas que poseen un trabajo a tiempo completo. De hecho, si hubiera una igualdad en la distribución de sexos en esas tres categorías educativas, la brecha salarial se llegaría a incrementar en más de un 16% (estructura salarial del hombre).

**Tabla 191: Contribuciones de las características personales a la desigualdad salarial bajo la jornada a tiempo completo**

Tipo de jornada: T. completo - Diferencia salarial: 0,1692							
		Características			Rendimientos		
		% (H)	% (M)	% (N)	% (H)	% (M)	% (N)
Edad	e1	-0,21	-0,18	-0,20	-0,06	-0,09	-0,07
	e2	2,26	1,95	2,47	-1,38	-1,07	-1,59
	e3	0,04	-0,26	0,05	-3,15	-2,85	-3,16
	e4	0,50	0,51	0,49	-0,12	-0,13	-0,10
	e5	2,26	2,01	2,28	0,59	0,84	0,57
	e6	0,58	0,27	0,59	0,37	0,68	0,35
	<i>Suma</i>	<i>5,42</i>	<i>4,30</i>	<i>5,67</i>	<i>-3,75</i>	<i>-2,63</i>	<i>-4,00</i>
Nivel de estudios	est1	-4,11	-3,60	-3,77	-0,93	-1,44	-1,27
	est2	-2,80	-1,92	-2,43	-2,53	-3,40	-2,90
	est3	-0,07	-0,15	-0,11	-0,58	-0,49	-0,53
	est4	-0,13	0,19	-0,04	3,38	3,06	3,29
	est5	-9,41	-8,87	-8,61	1,24	0,70	0,45
	<i>Suma</i>	<i>-16,52</i>	<i>-14,35</i>	<i>-14,96</i>	<i>0,59</i>	<i>-1,58</i>	<i>-0,96</i>

Fuente: Elaboración propia a partir de EES 2006

Por el lado asociado a discriminación, también la categoría de secundaria I (obligatoria) presente unos pesos negativos, al igual que se mostró en la zona de características. Por el contrario, el poseer estudios de F.P. es un factor que

contribuye a incrementar la desigualdad en los salarios asociados a este tipo de jornada.

#### 7.1.2. Características laborales

La Tabla 192 indica que si se disfruta de 21 años o más de antigüedad en la empresa, esto contribuye a aumentar la brecha de los salarios por la parte de características. Por el lado de los rendimientos, esta misma categoría es la única que muestra pesos a señalar, aunque son de signo negativo y con valores de pequeña magnitud.

En cuanto a la variable ocupación, se reflejan en el lado de las características tres ocupaciones con porcentajes positivos e importantes, como son, oc1, oc4 y oc5. Las dos últimas son ocupaciones que, una vez más, muestran una clara distribución por sexos con mayoría femenina.

Por lo que respecta a la zona de rendimientos, se muestran dos ocupaciones con pesos reseñables pero negativos, por lo que contribuirían a reducir la desigualdad salarial. Estas ocupaciones donde son las mujeres las que se encuentran mejor remuneradas que los hombres (de iguales características) son oc2 y oc4.

El contrato indefinido es un factor que contribuye a aumentar la brecha en los salarios y lo hace por el lado asociado al componente de discriminación. Por tanto, los trabajadores con jornada a tiempo completo perciben mejores salarios que las trabajadoras con el mismo tipo de jornada si ambos grupos disfrutaban de un contrato de carácter indefinido.

La Tabla 192 también muestra que las mujeres que no realizan tareas de responsabilidad en la empresa son mejor remuneradas que los hombres, y este efecto presente unos pesos muy relevantes cercanos al 10%.

**Tabla 192: Contribuciones de las características laborales a la desigualdad salarial bajo la jornada a tiempo completo**

Tipo de jornada: T. completo - Diferencia salarial: 0,1692							
		Características			Rendimientos		
		% (H)	% (M)	% (N)	% (H)	% (M)	% (N)
Antigüedad	an1	1,20	1,23	1,26	0,46	0,42	0,39
	an2	0,80	0,91	0,87	1,29	1,18	1,22
	an3	0,63	0,76	0,74	0,86	0,73	0,75
	an4	-0,01	-0,03	-0,01	0,81	0,83	0,81
	an5	0,79	0,83	0,87	-0,38	-0,42	-0,45
	an6	3,75	4,38	4,09	-1,59	-2,23	-1,93
	<i>Suma</i>	<i>7,16</i>	<i>8,09</i>	<i>7,82</i>	<i>1,45</i>	<i>0,52</i>	<i>0,79</i>
Ocupación	oc1	4,74	4,15	4,76	0,61	1,20	0,59
	oc2	-10,90	-14,13	-11,92	-6,05	-2,82	-5,04
	oc3	-1,05	-1,37	-0,94	-1,48	-1,16	-1,59
	oc4	11,13	8,41	12,94	-4,35	-1,64	-6,16
	oc5	10,65	10,20	13,51	-0,65	-0,20	-3,51
	oc6	-11,55	-16,11	-8,23	1,19	5,76	-2,13
	oc7	-9,72	-12,24	-8,06	1,48	4,00	-0,17
	oc8	0,34	0,34	0,34	-0,08	-0,08	-0,08
<i>Suma</i>	<i>-6,37</i>	<i>-20,76</i>	<i>2,40</i>	<i>-9,33</i>	<i>5,06</i>	<i>-18,09</i>	
Tipo de contrato	di	0,09	0,05	0,07	3,87	3,91	3,89
	dd	0,09	0,05	0,07	-1,26	-1,22	-1,24
	<i>Suma</i>	<i>0,18</i>	<i>0,10</i>	<i>0,14</i>	<i>2,61</i>	<i>2,69</i>	<i>2,65</i>
Responsabilidad	rs	2,52	1,83	2,60	1,81	2,51	1,73
	rn	2,52	1,83	2,60	-9,36	-8,67	-9,44
	<i>Suma</i>	<i>5,04</i>	<i>3,66</i>	<i>5,20</i>	<i>-7,55</i>	<i>-6,16</i>	<i>-7,71</i>
Convenio	cons	1,38	1,10	1,49	-1,72	-1,44	-1,83
	coni	-0,58	-0,37	1,30	-2,54	-2,74	-4,41
	cone	1,31	0,95	-0,59	1,89	2,25	3,79
	<i>Suma</i>	<i>2,12</i>	<i>1,68</i>	<i>2,20</i>	<i>-2,37</i>	<i>-1,93</i>	<i>-2,45</i>

Fuente: Elaboración propia a partir de EES 2006

Por su parte, en lo que respecta a la variable convenio, se detecta en la mencionada tabla que la categoría “interprovincial, etc.” contribuye a reducir la brecha salarial, mientras que el de empresa es un factor que hace aumentar dicha brecha, ambos efectos siempre atendiendo al lado de los rendimientos.

### 7.1.3. Características de empresa

Si analizamos la variable actividad, se observa en la Tabla 193 dentro de la zona de características, que existen algunos sectores con pesos relevantes pero muy erráticos según la estructura salarial que se tenga en cuenta. Cuando se buscan sectores productivos con resultados más robustos, solo se encuentran ae2 y ae15, y presentan pesos positivos pero poco importantes.

En el componente de rendimientos, ae11 y ae15 presentan contribuciones significativas y negativas a la diferencia en los salarios. Con aportaciones positivas a esa brecha solo se encuentra el sector ae16.

El tamaño de la empresa también muestra pesos de relevancia, además en ambos componentes. En la parte de características, tanto el tamaño empresarial pequeño como el grande son categorías que hacen disminuir la desigualdad salarial. Por su parte, en la parte de rendimientos, las trabajadoras son mejor remuneradas en empresas pequeñas, mientras que los trabajadores son mejor pagados en empresas grandes.

Una vez más, la propiedad pública juega a favor de los salarios de las mujeres, mientras que la propiedad privada contribuye, y de manera muy importante, a incrementar la brecha en los sueldos, con pesos que superan el 30%.

Por último, y dentro de la variable mercado, el hecho de que la empresa se enfrente a mercados locales es un factor que aporta pesos negativos a la diferencia salarial, también en este caso por el lado de los pagos.



**Tabla 193: Contribuciones de las características de empresa a la desigualdad salarial bajo la jornada a tiempo completo**

Tipo de jornada: T. completo - Diferencia salarial: 0,1692							
		Características			Rendimientos		
		% (H)	% (M)	% (N)	% (H)	% (M)	% (N)
Actividad	ae1	1,55	0,93	1,68	0,16	0,78	0,03
	ae2	1,60	2,37	2,64	2,38	1,61	1,34
	ae3	-0,96	-0,40	-0,84	-0,82	-1,39	-0,94
	ae4	1,35	2,04	1,72	-0,74	-1,43	-1,11
	ae5	0,50	1,14	1,39	-0,23	-0,86	-1,11
	ae6	-0,29	-0,21	-0,25	-0,12	-0,20	-0,16
	ae7	-1,44	0,14	-1,00	-1,27	-2,85	-1,71
	ae8	1,54	0,92	1,60	0,38	1,00	0,31
	ae9	3,57	-0,63	4,65	0,75	4,95	-0,33
	ae10	1,50	1,99	1,89	1,40	0,91	1,02
	ae11	1,68	-0,17	1,01	-3,37	-1,53	-2,71
	ae12	0,17	-0,34	0,19	0,76	1,27	0,74
	ae13	-1,45	-1,93	-1,59	-1,68	-1,21	-1,54
	ae14	1,52	1,72	1,90	0,55	0,35	0,17
	ae15	3,00	0,79	2,57	-3,06	-0,85	-2,63
	ae16	-0,40	5,76	5,93	8,85	2,69	2,53
		<i>Suma</i>	<i>13,46</i>	<i>14,14</i>	<i>23,50</i>	<i>3,93</i>	<i>3,25</i>
Tamaño	tamp	-3,19	-2,26	-2,77	-4,92	-5,85	-5,34
	tamm	0,09	0,08	0,09	0,13	0,15	0,13
	tamg	-4,03	-2,79	-3,45	5,48	4,24	4,90
	<i>Suma</i>	<i>-7,13</i>	<i>-4,97</i>	<i>-6,13</i>	<i>0,70</i>	<i>-1,46</i>	<i>-0,30</i>
Propiedad	ppu	-1,28	-4,29	-2,56	-4,88	-1,87	-3,60
	ppr	-1,28	-4,29	-2,56	30,69	33,70	31,96
	<i>Suma</i>	<i>-2,56</i>	<i>-8,58</i>	<i>-5,11</i>	<i>25,81</i>	<i>31,83</i>	<i>28,36</i>
Mercado	ml	1,38	1,11	1,25	-2,59	-2,32	-2,46
	mn	0,04	0,07	0,05	-0,56	-0,59	-0,57
	mi	0,68	0,50	0,60	1,04	1,22	1,12
	<i>Suma</i>	<i>2,11</i>	<i>1,69</i>	<i>1,90</i>	<i>-2,11</i>	<i>-1,69</i>	<i>-1,91</i>
T. cons	T. cons.	0,00	0,00	0,00	87,12	87,12	87,12

Fuente: Elaboración propia a partir de EES 2006

El término constante lleva un peso asociado en esta categoría del 87,12%. Recordar que dicho término mide las diferencias en el salario inicial medio entre hombres y mujeres que formen parte del grupo de referencia, grupo que en este caso está constituido por un individuo (hombre o mujer), con menos de

19 años, sin estudios o primaria, con menos de un año de antigüedad en la empresa, perteneciente a la ocupación oc1, con contrato indefinido, con tareas de responsabilidad, con convenio de sector, que desarrolla su trabajo en el sector de actividad ae1, en empresa pequeña, de propiedad pública y con mercado local.

#### 7.1.4. Conclusiones relativas a la categoría “jornada a tiempo completo”

Características que contribuyen a aumentar la discriminación salarial en la mujer trabajadora con jornada a tiempo completo:

- Estudios de F.P.
- Contrato indefinido
- Convenio de empresa
- Actividad económica ae16
- Empresa grande
- Empresa de propiedad privada

Características que ayudan a reducir la discriminación en la mujer trabajadora con jornada a tiempo completo:

- Entre 30 y 39 años de edad
- Estudios de secundaria I (obligatoria)
- Ocupaciones oc2 u oc4
- Sin tareas de responsabilidad
- Convenio interprovincial, etc.

- Actividades económicas ae11 o ae15
- Empresa pequeña
- Empresa de propiedad pública
- Empresa con mercado local

## 7.2. Jornada a tiempo parcial

### 7.2.1. Características personales

La Tabla 194 refleja que la categoría de edad de 60 años o más contribuye a aumentar la brecha salarial fundamentalmente por la disparidad en las distribuciones entre hombres y mujeres ligados a dicha categoría, suponiendo un 18% en el caso de los trabajadores y solo un 3% en el de las trabajadoras.

**Tabla 194: Contribuciones de las características personales a la desigualdad salarial bajo la jornada a tiempo parcial**

Tipo de jornada: T. parcial - Diferencia salarial: 0,2572							
		Características			Rendimientos		
		% (H)	% (M)	% (N)	% (H)	% (M)	% (N)
Edad	e1	-0,55	-0,16	-0,30	-0,56	-0,95	-0,81
	e2	-0,50	-0,24	-0,38	-2,39	-2,65	-2,52
	e3	0,31	0,01	0,55	-1,26	-0,96	-1,51
	e4	0,60	0,03	0,65	-1,82	-1,26	-1,88
	e5	-0,13	0,25	0,34	1,62	1,23	1,15
	e6	9,56	4,30	9,04	1,23	6,48	1,75
	<i>Suma</i>	<i>9,28</i>	<i>4,19</i>	<i>9,91</i>	<i>-3,20</i>	<i>1,90</i>	<i>-3,82</i>
Nivel de estudios	est1	0,34	0,48	0,47	1,90	1,76	1,77
	est2	0,75	0,58	0,64	-0,99	-0,83	-0,89
	est3	0,10	0,13	0,15	-0,32	-0,35	-0,36
	est4	-0,03	0,08	0,08	0,70	0,59	0,59
	est5	1,72	2,15	2,14	-1,15	-1,57	-1,57
	<i>Suma</i>	<i>2,88</i>	<i>3,43</i>	<i>3,48</i>	<i>0,14</i>	<i>-0,41</i>	<i>-0,46</i>

Fuente: Elaboración propia a partir de EES 2006

Por otro lado, aún cuando hombres y mujeres tengan similares características, estas últimas son mejor retribuidas que los primeros si tienen entre 20 y 29 años. Con unos pesos positivos, pero muy variables en tamaño, también se encuentra en esta misma situación la categoría de 60 años o más.

Por su parte, el nivel de estudios solo contribuye a aumentar la brecha salarial bajo la categoría de estudios superiores, y lo hace en el componente de características pero con unas repercusiones muy débiles, por tanto, es una categoría poco importante en la determinación de la brecha salarial.

#### 7.2.2. Características laborales

Al igual que ya se detectó en el otro tipo de jornada, una antigüedad de 21 años o más contribuye a aumentar la diferencia salarial, por el lado de las características. Sin embargo, por el lado de los rendimientos, el tener menos de un año de antigüedad en la empresa muestra pesos negativos, contribuyendo por tanto a una reducción de dicha diferencia.

Por lo que respecta al lado de las características de la variable ocupación hay varias categorías que claramente contribuyen a aumentar la desigualdad entre los salarios. En este grupo estarían oc2, oc4, oc5 y oc8. Por el contrario oc6 y oc7 serían ocupaciones con contribuciones negativas.

Por el lado asociado al componente discriminatorio no se observan en la Tabla 195 aportaciones positivas a la brecha salarial. En las ocupaciones oc2, oc5, oc8 y, más débilmente, oc3, las mujeres perciben mejores salarios que los hombres con igual capacidad productiva, presentando por tanto repercusiones negativas en esa brecha.

El tipo de contrato no muestra efectos reseñables en ninguna de sus dos categorías.

La Tabla 195 refleja que, una vez más, la categoría asociada a la no realización de tareas de responsabilidad favorece los salarios de las mujeres frente a los hombres, y es un factor muy importante a la hora de reducir la desigualdad salarial, ya que va acompañada de pesos que rondan el -18%.

**Tabla 195: Contribuciones de las características laborales a la desigualdad salarial bajo la jornada a tiempo parcial**

Tipo de jornada: T. parcial - Diferencia salarial: 0,2572							
		Características			Rendimientos		
		% (H)	% (M)	% (N)	% (H)	% (M)	% (N)
Antigüedad	an1	0,16	0,13	0,14	-3,36	-3,32	-3,34
	an2	0,91	0,85	0,89	-0,55	-0,49	-0,53
	an3	0,93	0,99	1,02	0,27	0,21	0,19
	an4	-0,12	0,32	0,26	2,20	1,76	1,82
	an5	-0,17	-0,12	-0,13	0,70	0,66	0,67
	an6	6,38	7,90	8,20	-0,51	-2,04	-2,33
	<i>Suma</i>	<i>8,09</i>	<i>10,07</i>	<i>10,37</i>	<i>-1,25</i>	<i>-3,22</i>	<i>-3,53</i>
Ocupación	oc1	1,02	0,85	1,00	0,05	0,21	0,06
	oc2	6,28	8,55	7,45	-3,57	-5,83	-4,73
	oc3	-1,04	-0,40	-0,84	-1,67	-2,31	-1,87
	oc4	4,51	4,45	5,26	-0,16	-0,10	-0,92
	oc5	8,68	7,41	9,45	-2,62	-1,35	-3,39
	oc6	-3,33	-5,56	-3,92	1,19	3,42	1,79
	oc7	-8,51	-7,48	-6,90	-0,36	-1,39	-1,97
	oc8	9,87	8,88	10,31	-2,64	-1,65	-3,08
<i>Suma</i>	<i>17,47</i>	<i>16,71</i>	<i>21,80</i>	<i>-9,78</i>	<i>-9,01</i>	<i>-14,10</i>	
Tipo de contrato	di	-0,13	-0,21	0,13	-0,36	-0,28	-0,62
	dd	-0,13	-0,21	0,13	0,22	0,30	-0,04
	<i>Suma</i>	<i>-0,25</i>	<i>-0,42</i>	<i>0,27</i>	<i>-0,14</i>	<i>0,03</i>	<i>-0,66</i>
Responsabilidad	rs	1,47	0,31	0,97	1,28	2,44	1,78
	rn	1,47	0,31	0,97	-18,63	-17,46	-18,12
	<i>Suma</i>	<i>2,94</i>	<i>0,61</i>	<i>1,94</i>	<i>-17,35</i>	<i>-15,02</i>	<i>-16,34</i>
Convenio	cons	-0,13	-0,04	-0,08	-3,63	-3,71	-3,67
	coni	1,00	0,94	-2,40	-0,30	-0,24	3,10
	cone	2,36	1,33	-1,27	1,11	2,14	4,74
	<i>Suma</i>	<i>3,23</i>	<i>2,23</i>	<i>-3,75</i>	<i>-2,82</i>	<i>-1,81</i>	<i>4,16</i>

Fuente: Elaboración propia a partir de EES 2006

Por último, para este tipo de jornada, se puede comprobar en la mencionada tabla que el convenio de sector es la única categoría que muestra pesos de relevancia y negativos en la zona de rendimientos.

### 7.2.3. Características de empresa

Los trabajadores con jornada a tiempo parcial ubicados en el sector productivo ae14 perciben mejores salarios que las trabajadoras, básicamente, por existir una importante desigualdad en cuanto a la distribución por sexos dentro de esta actividad. Este hecho contribuye a aumentar la brecha salarial en más de un 6% bajo la estructura salarial del hombre.

Por el lado de los rendimientos, las mujeres son mejor retribuidas en ae10, ae11 y ae14, mientras que los hombres lo son en ae16.

Otra vez, la categoría de empresa pequeña es un factor que aporta pesos negativos a la brecha salarial por el lado de los rendimientos, mientras que la categoría de empresa grande contribuye con pesos positivos e igual de importantes, en torno al 6%.

En este tipo de jornada, también la empresa pública conlleva a una reducción de la desigualdad salarial, aunque con pesos muy moderados en comparación con la categoría de empresa privada. Esta categoría, por su parte, presenta aportaciones, una vez más, positivas y con porcentajes muy relevantes por encima del 35%, como se ve reflejado en la Tabla 196.

Respecto a la variable mercado, la tabla muestra que, para el componente asociado a la discriminación, el mercado local y nacional contribuyen a aumentar la importante desigualdad salarial calculada para este tipo de jornada, mientras que el mercado internacional la reduce, aunque con unas aportaciones muy poco importantes.

**Tabla 196: Contribuciones de las características de empresa a la desigualdad salarial bajo la jornada a tiempo parcial**

Tipo de jornada: T. parcial - Diferencia salarial: 0,2572							
		Características			Rendimientos		
		% (H)	% (M)	% (N)	% (H)	% (M)	% (N)
Actividad	ae1	0,22	0,25	0,31	-0,01	-0,03	-0,09
	ae2	0,08	0,16	0,19	1,15	1,07	1,03
	ae3	-0,52	-0,31	-0,43	-0,24	-0,44	-0,32
	ae4	0,05	0,15	0,16	-0,05	-0,15	-0,16
	ae5	0,52	0,10	0,85	0,11	0,53	-0,21
	ae6	-0,40	-0,03	-0,20	-0,28	-0,66	-0,48
	ae7	-0,62	0,11	-0,24	-0,67	-1,39	-1,04
	ae8	0,28	-0,04	0,13	0,28	0,61	0,44
	ae9	0,14	0,33	0,36	-0,17	-0,36	-0,39
	ae10	3,09	0,55	1,50	-6,25	-3,71	-4,66
	ae11	0,26	0,03	0,10	-2,15	-1,92	-1,99
	ae12	0,66	-0,02	0,70	0,40	1,08	0,36
	ae13	0,13	0,04	0,06	1,21	1,29	1,27
	ae14	6,35	2,97	4,58	-7,16	-3,78	-5,40
	ae15	0,60	0,59	0,28	0,02	0,03	0,35
	ae16	-0,11	0,87	0,83	4,32	3,34	3,38
		<i>Suma</i>	<i>10,72</i>	<i>5,74</i>	<i>9,17</i>	<i>-9,47</i>	<i>-4,49</i>
Tamaño	tamp	-1,19	-0,64	-0,77	-5,83	-6,39	-6,25
	tamm	-0,05	-0,06	-0,06	-0,04	-0,04	-0,04
	tamg	-0,78	-0,30	-0,42	6,44	5,96	6,07
	<i>Suma</i>	<i>-2,03</i>	<i>-1,00</i>	<i>-1,25</i>	<i>0,57</i>	<i>-0,46</i>	<i>-0,21</i>
Propiedad	ppu	-0,77	0,58	0,10	-2,03	-3,39	-2,90
	ppr	-0,77	0,58	0,10	36,98	35,62	36,11
	<i>Suma</i>	<i>-1,54</i>	<i>1,17</i>	<i>0,20</i>	<i>34,94</i>	<i>32,24</i>	<i>33,21</i>
Mercado	ml	0,25	0,62	0,49	4,33	3,96	4,09
	mn	0,06	0,15	0,14	2,33	2,23	2,25
	mi	0,59	1,49	1,25	-1,19	-2,09	-1,85
	<i>Suma</i>	<i>0,89</i>	<i>2,26</i>	<i>1,87</i>	<i>5,47</i>	<i>4,10</i>	<i>4,49</i>
T. cons	T. cons.	0,00	0,00	0,00	51,17	51,17	51,17

Fuente: Elaboración propia a partir de EES 2006

El peso asociado al componente relativo al término constante es del 51,17%.

#### 7.2.4. Conclusiones relativas a la categoría “jornada a tiempo parcial”

Características que contribuyen a aumentar la discriminación salarial en la mujer trabajadora con jornada a tiempo parcial:

- Actividad económica ae16
- Empresa grande
- Empresa de propiedad privada
- Empresa con mercado local o nacional

Características que ayudan a reducir la discriminación en la mujer trabajadora con jornada a tiempo parcial:

- Entre 20 y 29 años de edad
- Menos de un año de antigüedad
- Ocupaciones oc2, oc5 u oc8
- Sin tareas de responsabilidad
- Convenio de sector
- Actividades económicas ae10, ae11 o ae14
- Empresa pequeña
- Empresa de propiedad pública

### **7.3. Conclusiones acerca de las contribuciones a la discriminación salarial en las diferentes categorías de la variable *Tipo de jornada***

Por lo que se refiere a la variable edad, se ha comprobado que no muestra apenas contribuciones relevantes a las desigualdades salariales detectadas en



ambos tipos de jornada. Únicamente se encuentra una ventaja salarial en las mujeres de entre 30 y 39 años cuando la jornada es a tiempo completo, mientras que si ésta es a tiempo parcial, son las trabajadoras entre 20 y 29 años las que son mejor retribuidas.

El nivel de estudios, por su parte, no muestra pesos relevantes en la jornada a tiempo parcial. Y, cuando la jornada es a tiempo completo, el tener secundaria I (obligatoria) disminuye la brecha salarial, mientras que poseer estudios de F.P. es un factor que contribuye a agrandar dicha brecha.

La variable antigüedad solo presenta unos pesos de relevancia y negativos en la categoría de menos de un año de antigüedad para la jornada a tiempo completo. En la jornada a tiempo parcial no hay pesos dignos de señalar.

Dentro de la variable ocupación es necesario señalar que, en ambos tipos de jornadas, las contribuciones significativas de las tablas son siempre negativas, indicando con ello una mejor remuneración de las mujeres que de los hombres. En el caso de jornada a tiempo completo las aportaciones más importantes se dan en las ocupaciones oc2, oc5 y oc8. Respecto a la jornada a tiempo parcial habría que destacar también oc2, y como novedad respecto a lo anterior, oc4.

El tipo de contrato en su modalidad de indefinido solo presenta pesos de importancia y positivos cuando la jornada es a tiempo completo, por tanto es un factor que hace aumentar la diferencia en los salarios dentro de este tipo de jornada.

Por lo que respecta a la variable responsabilidad, en las dos jornadas consideradas, la no realización de esas tareas de responsabilidad contribuyen, de manera importante (sobre todo en el tiempo parcial) a reducir la desigualdad salarial.

En la variable convenio el comportamiento es muy dispar. Mientras que en la jornada a tiempo completo, el convenio interprovincial, etc., es un factor que contribuye a reducir la brecha salarial, mientras que el convenio de empresa contribuye a aumentarla, por lo que respecta a la jornada a tiempo parcial, es el convenio de sector la única categoría con pesos relevantes y negativos.

En la variable actividad se producen un par de coincidencias en el comportamiento de los sectores productivos. La primera se da en ae11, donde se observa que en ambos tipos de jornada, esta actividad contribuye a reducir la brecha salarial. Por el contrario, en ae16, y también en ambos tipos de jornada, se han detectado pesos positivos e importantes. Señalar también que ae10 y ae14 son actividades que aportan pesos de relevancia y negativos, pero solo cuando el tipo de jornada es a tiempo parcial.

En ambos tipos de jornada el hecho de que la empresa sea pequeña contribuye a reducir la brecha salarial, mientras que cuando la empresa es grande es una característica que contribuye a aumentarla.

Algo similar ocurre con la propiedad de la empresa. Si ésta es de índole pública contribuye a la reducción de la desigualdad salarial en ambos tipos de jornada, pero el hecho de que la empresa sea privada es uno de los factores más relevantes a la hora de aumentar la brecha salarial, con pesos superiores al 30%.

En cuanto a la variable mercado, no se detectan patrones comunes en los dos tipos de jornada. Mientras que el enfrentarse a un mercado nacional, pero sobre todo local, contribuye a aumentar la brecha salarial existente en la jornada a tiempo parcial, en la jornada a tiempo completo solo el mercado local presenta pesos de relevancia pero con un comportamiento opuesto al mencionado.

## 8. DIFERENCIA Y DISCRIMINACIÓN SALARIAL SEGÚN EL TIPO DE CONTRATO

Se analiza en este apartado la diferencia salarial existente en la variable *tipo de contrato*, y en particular la brecha en los salarios asociada a cada una de las dos categorías consideradas: el contrato de *duración indefinida* y el contrato de *duración determinada (temporal)*.

La distribución de trabajadores y trabajadoras de la muestra según estas dos modalidades de contratación son muy similares y se encuentra cercana al 60/40, considerado el contrato indefinido como primera opción.

Tradicionalmente se ha venido considerando a los contratos temporales un signo de precarización del trabajo, generalmente unido a menores niveles salariales. En este apartado se analizan las diferencias salariales detectadas para ambos tipos de contrato y se determina el grado de discriminación hacia la mujer existente en cada uno de ellos.

### 8.1. Contrato de duración indefinida

La Tabla 197 refleja que la diferencia salarial alcanza los 0,2390 puntos logarítmicos para los contratos de duración indefinida que, como se verá posteriormente, es un valor muy superior al encontrado en los contratos de carácter temporal.

Analizando dicha tabla una de las primeras cuestiones que se pueden observar es que el componente ligado a características presenta unas cifras, tanto absolutas como relativas, muy dispares según se considera una u otra estructura salarial no discriminatoria. La Tabla 197 refleja que, bajo la estructura salarial de la mujer, la diferencia salarial debido al mencionado componente supone un 15,13% de la brecha salarial total, un dato que se puede

considerar reducido si lo comparamos con el obtenido bajo la estructura salarial de Neumark, que alcanza prácticamente el 40%.

**Tabla 197: Diferencia salarial total (logarítmica) en la categoría de contrato de duración indefinida**

Duración del contrato: Indefinida						
	Diferencia salarial total (en logaritmo): 0,2390					
	Características		Rendimientos			
Estructura no discriminatoria	Abs.	%	Abs.	%	Sobrepago	Infrapago
<i>Hombre</i>	0,0665	27,84	0,1725	72,16	0,0000	0,1725
<i>Mujer</i>	0,0361	15,13	0,2028	84,87	0,2028	0,0000
<i>Neumark</i>	0,0953	39,90	0,1436	60,10	0,0318	0,1119

Fuente: Elaboración propia a partir de EES 2006

Con todo ello, se observa que la primera de las medidas de discriminación reflejadas en la cuarta columna (MD1), según la estructura salarial que se considere, los valores obtenidos son lógicamente un tanto dispares, aunque en todos los casos superan el 60% de la brecha salarial. De hecho, cuando la estructura salarial considerada es la de la mujer, el peso del componente discriminatorio sobre la diferencia salarial total se acerca al 85%, señalando por tanto una importante discriminación en este tipo de contratos.

Si se analiza la Tabla 198 con los datos no ajustados, se observa que los hombres con contratos indefinidos perciben un salario un 27% superior al percibido por las mujeres.

Si se tienen en cuenta la estructura salarial de la mujer, que muestra el mayor coeficiente de discriminación MD2 de los mostrados en la segunda columna de dicha tabla, nos indica que los hombres son pagados un 22,5% mejor que las mujeres, aún cuando unos y otras presenten las mismas características.

**Tabla 198: Diferencia salarial total (no ajustada) en la categoría de contrato de duración indefinida**

Duración del contrato: Indefinida				
	Diferencia salarial total bruta (no ajustada): 0,2700			
	Características		Rendimientos	
Estructura no discriminatoria	Abs.	Abs.	Sobrepago	Infrapago
<i>Hombre</i>	0,0688	0,1882	0,0000	0,1882
<i>Mujer</i>	0,0368	0,2249	0,2249	0,0000
<i>Neumark</i>	0,1000	0,1545	0,0323	0,1184

Fuente: Elaboración propia a partir de EES 2006

Ahora bien, esta medida se reduce hasta el 15,45% si la estructura salarial es la de Neumark. En este caso, un 3,23% supondría un sobrepago para los trabajadores, mientras que el grueso de la discriminación correspondería a casi un 12% de infrapago hacia las mujeres.

Por su parte, el coeficiente MD2 asociado a la estructura salarial del hombre se encuentra en un punto intermedio de los dos mencionados, indicando que las mujeres sufren un infrapago en sus salarios respecto del percibido por los hombres de casi un 19%.

En definitiva, se concluye que ambas medidas de discriminación muestran la presencia de tal cuestión en este tipo de contratos, aunque los resultados obtenidos son sensibles a la estructura salarial que se tenga en cuenta, siendo la de la mujer la que presenta las mayores cifras y la de Neumark las menores.

## 8.2. Contrato de duración determinada

Para esta modalidad de contratación, la Tabla 199 refleja que la diferencia salarial se ha reducido hasta los 0,0965 puntos logarítmicos, como ya se indicó con anterioridad, muy inferior a la estimada en la otra modalidad.

**Tabla 199: Diferencia salarial total (logarítmica) en la categoría de contrato de duración determinada**

Duración del contrato: Determinada						
	Diferencia salarial total (en logaritmo): 0,0965					
	Características		Rendimientos			
Estructura no discriminatoria	Abs.	%	Abs.	%	Sobrepago	Infrapago
<i>Hombre</i>	-0,0168	-17,44	0,1133	117,44	0,0000	0,1133
<i>Mujer</i>	-0,0527	-54,65	0,1492	154,65	0,1492	0,0000
<i>Neumark</i>	0,0219	22,68	0,0746	77,32	0,0147	0,0599

Fuente: Elaboración propia a partir de EES 2006

Dado que, según indica el componente asociado a características, las mujeres son mejor remuneradas que los hombres si atendemos a las estructuras salariales de hombre y mujer, entonces las medidas de discriminación MD1 mostradas en la cuarta columna de la Tabla 199 asociadas a esas estructuras superan el 100% de la brecha salarial bajo dichas estructuras, llegando incluso a superar el 150% en el caso de la estructura salarial de la mujer que, al igual que en el otro tipo de contrato, es donde se detecta el mayor nivel de discriminación.

Incluso si se considera la estructura salarial de Neumark se puede comprobar que el porcentaje para este caso también supera al obtenido en el contrato de tipo indefinido. Por tanto, esta medida indicaría unos mayores niveles discriminatorios en esta modalidad de contratación, aún cuando la brecha salarial logarítmica se ha visto reducida sensiblemente.

Ahora bien, si se analizan los coeficientes de discriminación MD2 presentes en la segunda columna de la Tabla 200, éstos muestran que, con independencia de la estructura salarial que se considere, éstos son menores que los obtenidos en la categoría de contrato indefinido. Es decir, que la importante disminución experimentada en la diferencia salarial en este tipo de contratos de duración determinada, también va acompañada, según estos coeficientes, de una importante reducción en el nivel discriminatorio. Por ejemplo, si se tiene

en cuenta la estructura salarial de la mujer, que en este caso presenta el mayor de los coeficientes, indica que, para este caso, los hombres perciben un salario un 16,09% superior que el percibido por las mujeres, dato este que, cuando se analizó bajo el contrato indefinido se concretó en un 22,5%.

**Tabla 200: Diferencia salarial total (no ajustada) en la categoría de contrato de duración determinada**

Duración del contrato: Determinada				
	Diferencia salarial total bruta (no ajustada): 0,1013			
	Características		Rendimientos	
Estructura no discriminatoria	Abs.	Abs.	Sobrepago	Infrapago
<i>Hombre</i>	-0,0167	0,1199	0,0000	0,1199
<i>Mujer</i>	-0,0513	0,1609	0,1609	0,0000
<i>Neumark</i>	0,0221	0,0774	0,0148	0,0617

Fuente: Elaboración propia a partir de EES 2006

### 8.3. Conclusiones acerca de la desigualdad salarial en la variable *Tipo de contrato*

La primera cuestión a destacar en esta variable es que los contratos de duración indefinida muestran una diferencia salarial por género mucho mayor que la estimada cuando los contrato son de índole temporal. En el primero de los casos los trabajadores perciben unos salarios casi un 24% superiores a los obtenidos por las trabajadoras, mientras que dicho porcentaje se reduce hasta cerca de un 10% en los contratos de duración determinada.

Por lo que respecta a la discriminación existente bajo ambas modalidades las medidas halladas muestran comportamientos contrarios. Cuando se tiene en cuenta la primera de las medidas se observa que los pesos del componente de discriminación sobre la brecha salarial total son mayores en los contratos

temporales que en los indefinidos, llegando a suponer bajo la estructura salarial de la mujer, repercusiones que supera el 150% de la esa brecha.

Por el contrario, la segunda medida nos indica que la menor diferencia salarial asociada a los contratos temporales también va acompañada de menores niveles de discriminación entre hombres y mujeres. En concreto, bajo la estructura salarial de Neumark, la brecha salarial debida a discriminación es de cerca del 8%, cifra esta que sube hasta el 16% (la mayor) en la estructura salarial de la mujer.

En esta variable del tipo de contrato, la estructura salarial de la mujer es la que ha experimentado unas mayores medidas de discriminación (tanto MD1 como MD2), mientras que bajo la estructura de Neumark se han estimado los menores valores.

## **9. CONTRIBUCIÓN DE LAS CARACTERÍSTICAS SOBRE LA DIFERENCIA SALARIAL EN LAS CATEGORÍAS DE LA VARIABLE TIPO DE CONTRATO**

A continuación se muestran en este apartado las repercusiones halladas sobre las desigualdades salariales asociadas a estas categorías de contratación de las diferentes variables del estudio.

### **9.1. Contrato de duración indefinida**

#### **9.1.1. Características personales**

La Tabla 201 muestra que el trabajador de entre 40 y 59 años (dos categorías) está mejor remunerado que la trabajadora de similares características, siendo este efecto más significativo en la década



correspondiente a los 50 años. Por tanto, esta categoría contribuiría a aumentar la brecha en los salarios.

**Tabla 201: Contribuciones de las características personales a la desigualdad salarial en la categoría de contrato de duración indefinida**

Tipo de contrato: D. indefinida - Diferencia salarial: 0,2390							
		Características			Rendimientos		
		% (H)	% (M)	% (N)	% (H)	% (M)	% (N)
Edad	e1	0,03	0,01	0,02	-0,21	-0,19	-0,20
	e2	1,59	1,25	1,69	-1,35	-1,00	-1,44
	e3	0,08	0,03	0,22	-0,45	-0,40	-0,59
	e4	0,41	0,27	0,32	1,85	1,99	1,94
	e5	2,04	1,10	1,72	2,40	3,33	2,72
	e6	0,57	0,16	0,50	0,59	1,00	0,66
	<i>Suma</i>	<i>4,73</i>	<i>2,82</i>	<i>4,46</i>	<i>2,83</i>	<i>4,73</i>	<i>3,09</i>
Nivel de estudios	est1	-1,75	-1,49	-1,64	-1,09	-1,35	-1,20
	est2	-1,28	-0,80	-1,07	-2,60	-3,08	-2,81
	est3	-0,04	-0,09	-0,07	-0,57	-0,52	-0,54
	est4	0,02	-0,02	0,00	2,82	2,87	2,84
	est5	-4,61	-4,18	-4,20	1,46	1,03	1,05
	<i>Suma</i>	<i>-7,66</i>	<i>-6,58</i>	<i>-6,98</i>	<i>0,03</i>	<i>-1,05</i>	<i>-0,66</i>

Fuente: Elaboración propia a partir de EES 2006

En cuanto al nivel de estudios, se señala en la Tabla 201 que, por el lado de las características, la categoría de estudios superiores contribuye a reducir la desigualdad en los salarios, con pesos que superan el -4%. Cuando se analiza el componente de rendimientos, ese mismo comportamiento se produce, en este caso, en el nivel de secundaria I (obligatoria). Por el contrario, los estudios de F.P. contribuyen a aumentar esa desigualdad en este tipo de contratos. No obstante, todos los pesos relevantes encontrados en el componente ligado a discriminación apenas superan el 3% (en valor absoluto)

### 9.1.2. Características laborales

En la variable antigüedad destacar dos aspectos que se observan en la Tabla 202. En el lado de las dotaciones, los hombres con 21 años o más de antigüedad cobran mejores salarios que las mujeres, con pesos, en algunos casos, superiores al 5%.

**Tabla 202: Contribuciones de las características laborales a la desigualdad salarial en la categoría de contrato de duración indefinida**

Tipo de contrato: D. indefinida - Diferencia salarial: 0,2390							
		Características			Rendimientos		
		% (H)	% (M)	% (N)	% (H)	% (M)	% (N)
Antigüedad	an1	1,70	1,55	1,62	-0,48	-0,33	-0,40
	an2	1,45	1,78	1,63	1,48	1,15	1,29
	an3	0,49	0,80	0,69	1,98	1,66	1,78
	an4	0,01	-0,10	-0,04	1,51	1,62	1,55
	an5	1,13	1,22	1,23	-0,46	-0,54	-0,55
	an6	4,14	5,30	4,66	-1,88	-3,04	-2,41
	<i>Suma</i>	<i>8,91</i>	<i>10,55</i>	<i>9,79</i>	<i>2,15</i>	<i>0,51</i>	<i>1,27</i>
Ocupación	oc1	4,93	4,45	5,00	0,33	0,81	0,26
	oc2	-5,03	-6,61	-5,60	-4,03	-2,45	-3,46
	oc3	-0,29	-0,37	-0,26	-1,13	-1,05	-1,16
	oc4	6,39	5,44	7,85	-1,70	-0,74	-3,15
	oc5	8,06	7,17	9,70	-1,30	-0,42	-2,94
	oc6	-6,93	-10,68	-5,14	1,11	4,86	-0,68
	oc7	-7,99	-10,77	-6,72	1,21	3,99	-0,06
	oc8	5,87	5,64	6,11	-0,57	-0,33	-0,80
<i>Suma</i>	<i>5,01</i>	<i>-5,72</i>	<i>10,94</i>	<i>-6,07</i>	<i>4,66</i>	<i>-12,00</i>	
Tipo de jornada	tjc	0,73	-0,25	2,05	3,94	4,92	2,62
	tjp	0,73	-0,25	2,05	-1,20	-0,22	-2,52
	<i>Suma</i>	<i>1,45</i>	<i>-0,49</i>	<i>4,10</i>	<i>2,75</i>	<i>4,69</i>	<i>0,10</i>
Responsabilidad	rs	2,72	1,90	2,81	1,44	2,26	1,35
	rn	2,72	1,90	2,81	-7,25	-6,42	-7,34
	<i>Suma</i>	<i>5,45</i>	<i>3,79</i>	<i>5,63</i>	<i>-5,81</i>	<i>-4,16</i>	<i>-5,99</i>
Convenio	cons	0,80	0,64	0,87	-1,30	-1,14	-1,37
	coni	0,27	0,19	-0,61	-1,93	-1,84	-1,04
	cone	2,12	1,57	-1,07	1,28	1,83	4,47
	<i>Suma</i>	<i>3,19</i>	<i>2,39</i>	<i>-0,82</i>	<i>-1,95</i>	<i>-1,15</i>	<i>2,06</i>

Fuente: Elaboración propia a partir de EES 2006

En la zona de rendimientos esa misma categoría tiende a reducir la desigualdad salarial en estos contratos, aunque con pesos más moderados.

La Tabla 202 también muestra como la variable ocupación presenta muchas e importantes categorías que contribuyen a la determinación de la brecha salarial, aunque fundamentalmente por el lado de las características. En concreto se tiene que oc1, oc4, oc5 y oc8 son ocupaciones que hacen aumentar dicha brecha, mientras que oc2, oc6 y oc7 contribuyen a reducirla.

En la parte de rendimientos solo oc2 muestra unos signos robustos a la estructura salarial considerada y de magnitud relevante. En particular, esta categoría ocupacional aumentaría la brecha salarial en torno a un 4% si hombres y mujeres fueran igualmente retribuidos.

La jornada a tiempo completo contribuye a aumentar la diferencia salarial en la zona de rendimientos en cerca de un 5%, mientras que la jornada a tiempo parcial no presenta efectos a reseñar.

En este tipo de contratos, la no realización de tareas de responsabilidad influye negativamente en la brecha de los salarios, comportamiento éste ya detectado en otras variables del estudio. En este caso, esa categoría va acompañada de pesos que superan el 7% (en valor absoluto).

La variable convenio, por su parte, no muestra importantes pesos que señalar, no teniendo por tanto relevancia a la hora de determinar la diferencia en los salarios estimada para este tipo de contratos.

### 9.1.3. Características de empresa

La Tabla 203 indica que, por el lado de las características, solo las actividades ae14 y, sobre todo ae16, contribuyen a aumentar la diferencia salarial, fundamentalmente debido a que las trabajadoras en dichas actividades representan un mayor porcentaje que el mostrado por los trabajadores. Por el

lado de los rendimientos exclusivamente la actividad ae16 presenta pesos de relevancia, y con un patrón de comportamiento similar al mencionado para el otro componente.

**Tabla 203: Contribuciones de las características de empresa a la desigualdad salarial en la categoría de contrato de duración indefinida**

Tipo de contrato: D. indefinida - Diferencia salarial: 0,2390							
		Características			Rendimientos		
		% (H)	% (M)	% (N)	% (H)	% (M)	% (N)
Actividad	ae1	1,05	0,69	1,15	0,09	0,44	-0,02
	ae2	0,60	0,89	0,99	1,59	1,29	1,20
	ae3	-0,83	-0,39	-0,73	-0,46	-0,90	-0,55
	ae4	1,14	1,70	1,48	-0,45	-1,01	-0,79
	ae5	0,11	0,52	0,79	-0,14	-0,54	-0,81
	ae6	-0,27	-0,19	-0,23	-0,09	-0,17	-0,13
	ae7	-1,30	-0,13	-0,93	-0,77	-1,95	-1,15
	ae8	1,41	0,89	1,48	0,25	0,76	0,17
	ae9	0,67	-0,22	0,96	0,28	1,17	-0,02
	ae10	1,57	1,67	1,85	0,25	0,15	-0,02
	ae11	1,12	-0,02	0,58	-2,15	-1,01	-1,62
	ae12	0,13	-0,30	0,18	0,48	0,91	0,43
	ae13	-0,45	-0,63	-0,51	-1,32	-1,14	-1,27
	ae14	1,41	2,17	2,37	1,42	0,67	0,46
	ae15	1,12	-0,27	0,72	-2,08	-0,70	-1,68
	ae16	0,71	4,15	4,24	5,41	1,98	1,88
	<i>Suma</i>	<i>8,18</i>	<i>10,54</i>	<i>14,40</i>	<i>2,30</i>	<i>-0,05</i>	<i>-3,91</i>
Tamaño	tamp	-1,49	-0,96	-1,24	-4,60	-5,13	-4,85
	tamm	0,05	0,07	0,06	-0,33	-0,35	-0,34
	tamg	-2,11	-1,22	-1,67	5,39	4,50	4,96
	<i>Suma</i>	<i>-3,55</i>	<i>-2,11</i>	<i>-2,85</i>	<i>0,46</i>	<i>-0,97</i>	<i>-0,23</i>
Propiedad	ppu	-0,44	-1,24	-0,73	-1,82	-1,02	-1,53
	ppr	-0,44	-1,24	-0,73	19,12	19,92	19,41
	<i>Suma</i>	<i>-0,89</i>	<i>-2,49</i>	<i>-1,47</i>	<i>17,30</i>	<i>18,90</i>	<i>17,88</i>
Mercado	ml	1,95	1,58	1,74	-1,91	-1,54	-1,70
	mn	0,11	0,11	0,10	0,05	0,06	0,07
	mi	0,95	0,75	0,86	0,56	0,76	0,65
	<i>Suma</i>	<i>3,01</i>	<i>2,44</i>	<i>2,69</i>	<i>-1,30</i>	<i>-0,72</i>	<i>-0,97</i>
T. cons	T. cons.	0,00	0,00	0,00	59,48	59,48	59,48

Fuente: Elaboración propia a partir de EES 2006

Una vez más, el tamaño pequeño de la empresa es un factor que contribuye a reducir la brecha salarial, mientras que el tamaño grande de la empresa hace que esa brecha se incremente. En ambos casos, y con los signos adecuados, las contribuciones se encuentran en torno al 5%.

También para esta variable, la propiedad privada de la empresa contribuye de manera muy importante a aumentar la importante brecha salarial estimada para este tipo de contratos, aportando pesos cercanos al 20%. Sin embargo, los pesos asociados a la propiedad pública son muy débiles y poco importantes.

Por su parte, la variable mercado no presenta pesos dignos de mención en ninguno de sus dos componentes.

Respecto a la contribución asociada al término constante, es necesario indicar que, para esta variable, el individuo de referencia tiene las siguientes características: hombre o mujer, con menos de 19 años de edad, sin estudios o primaria, con menos de un año de antigüedad en la empresa, perteneciente a la ocupación oc1, con jornada a tiempo completo, con tareas de responsabilidad, con convenio de sector, que desarrolla su trabajo en el sector de actividad ae1, en empresa pequeña, de propiedad pública y con mercado local. Con ello, la aportación del término constante, como indica la Tabla 203, es del 59,48%.

#### 9.1.4. Conclusiones relativas a la categoría “contrato de duración indefinida”

Características que contribuyen a aumentar la discriminación salarial en la mujer trabajadora con contrato indefinido:

- Entre 50 y 59 años de edad
- Estudios de F.P.

- Jornada a tiempo completo
- Actividad económica ae16
- Empresa grande
- Empresa de propiedad privada

Características que ayudan a reducir la discriminación en la mujer trabajadora con contrato indefinido:

- Estudios de secundaria I (obligatoria)
- 21 años o más de antigüedad
- Ocupación oc2
- Sin tareas de responsabilidad
- Empresa pequeña

## **9.2. Contrato de duración determinada**

### 9.2.1. Características personales

La variable edad muestra en la Tabla 204 tres categorías que contribuyen a incrementar la reducida brecha salarial estimada para este tipo de contratos. Por el lado de las características se encuentra la categoría de 60 o más años, con pesos que superan el 5%. En cuanto al componente ligado a rendimientos, las categorías de entre 40 y 49, y 50 y 59 años completan esas categorías, y muestran que los trabajadores de esas edades son mejor remunerados que las trabajadoras.

En la variable nivel de estudios también existen varias categorías relevantes. En la zona de características hay tres niveles que presentan pesos

negativos sobre la brecha salarial. Son el no tener estudios o primaria, secundaria I (obligatoria) y, por último, estudios superiores. Esta misma categoría, pero en la zona de rendimientos, también contribuye a reducir la diferencia salarial, además de una manera muy importante, con pesos que, en algún caso, superan el 10% (en valor absoluto).

**Tabla 204: Contribuciones de las características personales a la desigualdad salarial en la categoría de contrato de duración determinada**

Tipo de contrato: D. determinada - Diferencia salarial: 0,0965							
		Características			Rendimientos		
		% (H)	% (M)	% (N)	% (H)	% (M)	% (N)
Edad	e1	-0,87	-0,61	-0,75	-0,70	-0,97	-0,82
	e2	1,18	1,26	1,30	1,15	1,07	1,03
	e3	-0,03	-0,02	-0,01	0,98	0,97	0,96
	e4	-0,30	0,15	0,04	4,33	3,88	3,99
	e5	0,09	-0,24	-0,09	2,35	2,68	2,53
	e6	4,19	5,13	5,16	-0,51	-1,45	-1,49
	<i>Suma</i>	<i>4,25</i>	<i>5,66</i>	<i>5,65</i>	<i>7,60</i>	<i>6,18</i>	<i>6,20</i>
Nivel de estudios	est1	-2,79	-4,97	-3,56	3,75	5,92	4,52
	est2	-2,34	-2,49	-2,43	0,45	0,60	0,55
	est3	-0,27	-0,32	-0,36	-0,20	-0,14	-0,10
	est4	-0,31	0,29	0,06	3,11	2,51	2,74
	est5	-4,80	-10,06	-7,08	-10,46	-5,19	-8,18
	<i>Suma</i>	<i>-10,51</i>	<i>-17,55</i>	<i>-13,37</i>	<i>-3,34</i>	<i>3,70</i>	<i>-0,48</i>

Fuente: Elaboración propia a partir de EES 2006

Por su parte, los trabajadores sin estudios o primaria y aquellos con estudios de F.P. son mejor remunerados que las trabajadoras de esos niveles educativos y con similares características, contribuyendo con ello a aumentar la desigualdad en los salarios aunque, en este caso, con repercusiones más moderadas.

### 9.2.2. Características laborales

Por lo que respecta a la variable antigüedad, la Tabla 205 indica que llevar entre 1 y 3 años en la empresa contribuye a reducir la brecha de los salarios, mientras que tener 21 años o más de antigüedad es un factor que contribuye a aumentar dicha brecha. Ambos efectos se producen en la zona de características, y el último es un comportamiento también hallado en los contratos indefinidos.

En la zona de rendimientos se observa que llevar poco tiempo en la empresa implica unas mejores retribuciones salariales para las mujeres en esta categoría de contrato temporal. En concreto, una trabajadora con menos de un año en la empresa es mejor pagada que un hombre y si ambos fueran pagados de la misma manera, entonces la diferencia salarial se incrementaría en casi un 24%. Para las mujeres con entre 1 y 3 años de antigüedad en la empresa el efecto es similar, aunque el porcentaje es más moderado, en torno al 3.5%.

La variable ocupación también presenta numerosas categorías que influyen de manera importante a la hora de determinar la desigualdad salarial en los contratos temporales. En la parte de características se encuentran oc2, oc6, oc7 y oc8 como ocupaciones que contribuyen a reducir la diferencia salarial, especialmente las tres primeras. Por su parte oc4 y oc5 presentan pesos muy significativos pero, en este caso, positivos. La desigual distribución por sexos existente en todas ellas conlleva la obtención de estos resultados. Con ello, se observa que el comportamiento es muy similar al mencionado para el caso de contratos indefinidos.

En el lado de los rendimientos las ocupaciones oc2 y oc4 son categorías que hacen disminuir la diferencia salarial de manera importante. Con un comportamiento opuesto estarían oc6 y oc7, aunque la primera muestra pesos muy variables en signo y magnitud según la estructura salarial que se considere.



**Tabla 205: Contribuciones de las características laborales a la desigualdad salarial en la categoría de contrato de duración determinada**

Tipo de contrato: D. determinada - Diferencia salarial: 0,0965							
		Características			Rendimientos		
		% (H)	% (M)	% (N)	% (H)	% (M)	% (N)
Antigüedad	an1	1,29	0,93	1,20	-23,76	-23,40	-23,67
	an2	-2,57	-2,12	-2,44	-3,21	-3,66	-3,34
	an3	0,78	0,42	0,65	-1,76	-1,40	-1,64
	an4	0,06	0,20	0,18	0,39	0,24	0,26
	an5	-0,77	-0,13	-0,44	1,85	1,21	1,52
	an6	3,79	3,89	4,25	-0,06	-0,16	-0,52
	<i>Suma</i>	<i>2,58</i>	<i>3,21</i>	<i>3,40</i>	<i>-26,55</i>	<i>-27,18</i>	<i>-27,38</i>
Ocupación	oc1	0,30	0,29	0,30	0,03	0,04	0,03
	oc2	-20,02	-24,55	-21,70	-8,30	-3,76	-6,62
	oc3	1,63	1,41	1,69	-0,77	-0,54	-0,82
	oc4	23,91	19,60	25,08	-6,29	-1,97	-7,46
	oc5	25,55	26,10	31,28	0,72	0,16	-5,01
	oc6	-22,73	-35,64	-16,47	2,03	14,93	-4,23
	oc7	-11,11	-14,33	-9,20	2,04	5,26	0,14
	oc8	-2,27	-2,21	-2,25	-0,97	-1,03	-0,98
<i>Suma</i>	<i>-4,72</i>	<i>-29,33</i>	<i>8,73</i>	<i>-11,51</i>	<i>13,10</i>	<i>-24,96</i>	
Tipo de jornada	tjc	-5,10	-5,53	-2,53	1,19	1,61	-1,38
	tjp	-5,10	-5,53	-2,53	-0,68	-0,26	-3,25
	<i>Suma</i>	<i>-10,21</i>	<i>-11,05</i>	<i>-5,06</i>	<i>0,51</i>	<i>1,36</i>	<i>-4,64</i>
Responsabilidad	rs	1,88	0,34	1,45	2,98	4,53	3,42
	rn	1,88	0,34	1,45	-46,26	-44,71	-45,82
	<i>Suma</i>	<i>3,77</i>	<i>0,68</i>	<i>2,90</i>	<i>-43,27</i>	<i>-40,19</i>	<i>-42,41</i>
Convenio	cons	1,55	0,59	1,35	-4,93	-3,97	-4,73
	coni	-0,88	-0,88	2,42	-0,03	-0,04	-3,34
	cone	0,07	0,04	-0,03	1,96	1,98	2,06
	<i>Suma</i>	<i>0,73</i>	<i>-0,25</i>	<i>3,74</i>	<i>-3,00</i>	<i>-2,02</i>	<i>-6,01</i>

Fuente: Elaboración propia a partir de EES 2006

Los dos tipos de jornadas considerados hacen reducir la brecha salarial pero por el lado de las características, ya que en la zona de rendimientos los pesos calculados son poco importantes.

También se señala en la Tabla 205, como ya se comentó en el otro tipo de contratos, que la no realización de tareas de responsabilidad es uno de los

principales factores a la hora de reducir la brecha salarial entre hombres y mujeres ya que, en este tipo de contratos, esta categoría supone en torno al 45% de la brecha salarial. Pero, en este caso, la categoría contraria tiene pesos positivos y de cierta importancia (en torno al 4,5%), a diferencia de lo detectado en los contratos indefinidos.

El convenio de sector ahora presenta pesos negativos y cercanos al 5% (en valor absoluto) en el componente de rendimientos, por lo que es un factor de cierta relevancia a la hora de disminuir la brecha salarial.

### 9.2.3. Características de empresa

A diferencia de lo ocurrido bajo la modalidad de contrato indefinido, se puede ver en la Tabla 206 que la variable actividad y sus diferentes modalidades tienen una especial importancia a la hora de determinar la brecha de los salarios presente en los contratos de carácter temporal. Empezando en la zona características, se observa que las siguientes actividades económicas contribuyen a aumentar la diferencia en los sueldos: ae1, ae2, ae5, ae9, ae10 y ae14. Por su parte, solo ae16 presenta pesos negativos aunque muy dispares en magnitud según la estructura salarial.

En cuanto al componente de rendimientos, las trabajadoras, por su parte, son mejor retribuidas que los trabajadores en las actividades ae7, ae9, ae11 y ae14. En la actividad ae16, por el contrario, son los hombres los que perciben mejores salarios que las mujeres, alcanzando esta actividad, en algunos casos, pesos cercanos el 23%, aunque también presenta valores muy volátiles en magnitud.

La variable tamaño muestra el mismo patrón de comportamiento que el detectado para el caso de los contratos indefinidos, por lo que se refiere al componente de rendimientos. Esto es, que las empresas pequeñas influyen en

la reducción de la brecha salarial, mientras que las grandes contribuyen a agrandarla.

**Tabla 206: Contribuciones de las características de empresa a la desigualdad salarial en la categoría de contrato de duración determinada**

Tipo de contrato: D. determinada - Diferencia salarial: 0,0965							
		Características			Rendimientos		
		% (H)	% (M)	% (N)	% (H)	% (M)	% (N)
Actividad	ae1	2,43	1,29	2,88	0,18	1,33	-0,27
	ae2	3,76	4,26	6,16	0,93	0,44	-1,47
	ae3	-1,52	-0,82	-1,32	-1,11	-1,81	-1,30
	ae4	1,15	1,39	1,58	-0,18	-0,41	-0,61
	ae5	2,16	3,31	4,27	-0,25	-1,40	-2,36
	ae6	-0,73	0,08	-0,38	-0,66	-1,47	-1,02
	ae7	-1,27	1,11	-0,51	-1,87	-4,25	-2,63
	ae8	0,36	-0,45	0,30	0,59	1,40	0,65
	ae9	11,28	14,41	21,05	-0,29	-3,41	-10,06
	ae10	3,12	2,32	2,99	-1,82	-1,02	-1,69
	ae11	3,28	-0,99	1,35	-6,67	-2,41	-4,74
	ae12	-0,28	-0,25	0,10	-0,05	-0,09	-0,43
	ae13	-1,57	-0,70	-0,98	1,72	0,85	1,13
	ae14	8,57	4,95	7,81	-8,66	-5,04	-7,89
	ae15	0,23	0,22	1,05	-0,02	-0,01	-0,83
	ae16	-15,82	-0,05	-2,38	22,78	7,02	9,35
		<i>Suma</i>	<i>15,15</i>	<i>30,08</i>	<i>43,97</i>	<i>4,63</i>	<i>-10,29</i>
Tamaño	tamp	-8,53	-6,91	-7,49	-4,75	-6,37	-5,78
	tamm	0,45	0,44	0,46	0,07	0,08	0,07
	tamg	-9,31	-7,21	-7,92	6,21	4,11	4,81
	<i>Suma</i>	<i>-17,39</i>	<i>-13,68</i>	<i>-14,95</i>	<i>1,54</i>	<i>-2,18</i>	<i>-0,90</i>
Propiedad	ppu	-0,98	-11,45	-6,51	-17,25	-6,78	-11,73
	ppr	-0,98	-11,45	-6,51	76,63	87,10	82,16
	<i>Suma</i>	<i>-1,96</i>	<i>-22,90</i>	<i>-13,01</i>	<i>59,38</i>	<i>80,32</i>	<i>70,43</i>
Mercado	ml	0,71	0,53	0,62	-5,05	-4,87	-4,96
	mn	-0,11	-0,41	-0,22	7,89	8,19	8,00
	mi	0,28	0,36	0,30	-1,34	-1,42	-1,36
	<i>Suma</i>	<i>0,87</i>	<i>0,48</i>	<i>0,69</i>	<i>1,50</i>	<i>1,90</i>	<i>1,68</i>
T. cons	T. cons.	0,00	0,00	0,00	129,95	129,95	129,95

Fuente: Elaboración propia a partir de EES 2006

La novedad de esta variable se encuentra en la zona de características ya que, ambas categorías anteriormente mencionadas, aportan pesos negativos y de importancia a la brecha de los salarios. De hecho, si hubiera una igualdad en las distribuciones por género en ese tipo de empresas, la brecha salarial se llegaría a incrementar casi un 18%.

Respecto a la variable propiedad, la tabla muestra un resultado ya acontecido en otras variables analizadas: la propiedad pública contribuye a reducir la brecha en los salarios (con pesos por encima del 17%, en valor absoluto), mientras que la propiedad privada es uno de los principales factores que hacen aumentar esa brecha, con pesos para este caso que superan el 75% en las tres estructuras salariales.

Por último, se observa en la Tabla 206 que, mientras que el mercado local contribuye a reducir la desigualdad salarial en los contratos temporales, la categoría de mercado nacional aporta pesos positivos a dicha brecha en torno a un 8%, contribuyendo con ello a agrandar esa desigualdad.

El término constante muestra una contribución a la brecha salarial del 129,95%.

#### 9.2.4. Conclusiones relativas a la categoría “contrato de duración determinada”

Características que contribuyen a aumentar la discriminación salarial en la mujer trabajadora con contrato temporal:

- Entre 40 y 59 años de edad
- Sin estudios o primaria o con estudios de F.P.
- Ocupación oc7
- Con tareas de responsabilidad

- Actividad económica ae16
- Empresa grande
- Empresa de propiedad privada
- Empresa con mercado nacional

Características que ayudan a reducir la discriminación en la mujer trabajadora con contrato temporal:

- Estudios superiores
- Menos de tres años de antigüedad
- Ocupaciones oc2 u oc4
- Sin tareas de responsabilidad
- Convenio de sector
- Actividades económicas ae7, ae9, ae11 o ae14
- Empresa pequeña
- Empresa de propiedad pública
- Empresa con mercado local

### **9.3. Conclusiones acerca de las contribuciones a la discriminación salarial en las diferentes categorías de la variable *Tipo de contrato***

Por lo que respecta a la variable edad, las trabajadoras con entre 40 y 59 años (dos categorías) están peor remuneradas que los trabajadores, con independencia del tipo de contrato del que disfruten.

Algo similar ocurre con las trabajadoras que han realizado estudios de F.P., aunque este patrón hay que ampliarlo a las mujeres sin estudios o primaria cuando los contratos son temporales. Además, en este tipo de contratos, los estudios superiores son un factor que reduce la brecha salarial.

La variable antigüedad indica que, mientras que las mujeres con 21 o más de antigüedad son mejor pagadas que los hombres bajo la modalidad de contrato indefinido, aquellas son mejor remunerados que los trabajadores si llevan menos de tres años en la empresa, en este caso si el contrato que poseen es temporal.

La ocupación oc2 es la única que contribuye a reducir la brecha salarial con independencia del tipo de contrato que se tenga. Este mismo comportamiento se da también en oc4, aunque con unos pesos muy débiles bajo la modalidad de contrato indefinido. Por su parte, oc7 es una categoría ocupacional que hace aumentar la desigualdad en los salarios, pero solo bajo la modalidad de contratos temporales.

Los trabajadores con jornada a tiempo completo perciben mejores salarios que las trabajadoras, aunque esta cuestión solo se produce cuando el contrato es de duración indefinida.

Si no se desempeñan tareas de responsabilidad en la empresa, éste es un factor que contribuye a reducir la desigualdad salarial, y es común a ambos tipos de contratos, aunque con unos pesos especialmente importantes sobre todo bajo la categoría de contratos de duración determinada.

En cuanto a la variable convenio, solo si el contrato es indefinido, el convenio de sector contribuye a reducir la brecha en los sueldos, no presentando efectos importantes otras categorías.

Respecto a la variable actividad, solo la etiquetada como sector ae16 contribuye a aumentar la distancia entre los salarios de hombres y mujeres en los dos tipos de contratos. En los contratos de duración indefinida no hay más

categorías reseñables. Por el contrario, en los de carácter temporal las actividades ae7, ae9, y sobre todo, ae11 y ae14, presentan pesos de relevancia y negativos, contribuyendo con ello a reducir esa distancia en los salarios.

El tamaño pequeño de la empresa es un factor que influye en la reducción de la brecha salarial, mientras que el hecho de que la empresa sea grande contribuye a agrandar esa brecha, aspectos ambos que se detectan en los dos tipos de contratos analizados.

La propiedad pública de la empresa es una categoría que presenta pesos negativos sobre la brecha salarial en ambos tipos de contrato, aunque solo son significativos en la modalidad de temporal. Por su parte, la propiedad privada de la empresa es uno de los principales factores a la hora de incrementar la diferencia salarial en ambos tipos de contratos, aunque con pesos especialmente importantes también bajo la modalidad de contrato de duración determinada.

Para finalizar, el mercado local contribuye a reducir la brecha salarial, mientras que el mercado nacional aporta pesos positivos a dicha brecha. En ambos casos, solo se da cuando el contrato es de tipo temporal, ya que en el caso de contrato indefinido esta variable no presenta pesos a reseñar.

## 10. DIFERENCIA Y DISCRIMINACIÓN SALARIAL SEGÚN LAS TAREAS DE RESPONSABILIDAD

A continuación se presentan los resultados obtenidos para una nueva variable de índole laboral, la *responsabilidad*, o más en concreto, las tareas de responsabilidad que un trabajador puede llevar a cabo en su quehacer diario. La variable se ha dividido, lógicamente, en dos posibilidades excluyentes: o realiza dichas tareas (categoría denominada *Sí*) o no las realiza (categoría denominada *No*).

En la muestra utilizada para esta tesis, en torno a un 80% de los trabajadores/as no realizan esas tareas de responsabilidad, aunque los que sí las realizan se encuentran muy desigualmente distribuidos por sexo. En concreto, en torno al 70% de los trabajadores que realizan esas labores de responsabilidad son hombres, siendo el 30% restante mujeres.

### 10.1. Tareas de responsabilidad: Sí

La Tabla 207 muestra que la diferencia salarial entre los trabajadores y trabajadoras que sí realizan tareas de responsabilidad alcanza los 0,2630 puntos logarítmicos.

**Tabla 207: Diferencia salarial total (logarítmica) bajo la realización de tareas de responsabilidad**

Tareas de responsabilidad: Sí						
	Diferencia salarial total (en logaritmo): 0,2630					
	Características		Rendimientos			
Estructura no discriminatoria	Abs.	%	Abs.	%	Sobrepago	Infrapago
<i>Hombre</i>	0,0704	26,76	0,1927	73,24	0,0000	0,1927
<i>Mujer</i>	0,0507	19,29	0,2123	80,71	0,2123	0,0000
<i>Neumark</i>	0,1031	39,20	0,1599	60,80	0,0295	0,1304

Fuente: Elaboración propia a partir de EES 2006



En la cuarta columna de la Tabla 207 se reflejan los pesos atribuidos al componente ligado a rendimientos. En concreto, entre el 60% y el 80% son debidos a discriminación, según sea la estructura salarial que se considere, mostrando por tanto unas cifras importantes en relación a la discriminación existente en esta categoría.

**Tabla 208: Diferencia salarial total (no ajustada) bajo la realización de tareas de responsabilidad**

Tareas de responsabilidad: Sí				
	Diferencia salarial total bruta (no ajustada): 0,3008			
	Características		Rendimientos	
Estructura no discriminatoria	Abs.	Abs.	Sobrepago	Infrapago
<i>Hombre</i>	0,0729	0,2125	0,0000	0,2125
<i>Mujer</i>	0,0521	0,2365	0,2365	0,0000
<i>Neumark</i>	0,1086	0,1734	0,0300	0,1393

Fuente: Elaboración propia a partir de EES 2006

Analizando la Tabla 208 con datos no ajustados se observa que los trabajadores que llevan a cabo tareas de responsabilidad cobran un 30% más que las trabajadoras de esa categoría. Pero, como muestra la segunda columna de la tabla (coeficientes de discriminación MD2), la gran mayoría de esa diferencia es debida a discriminación. En concreto, si se escoge la estructura salarial de la mujer (la que arroja mayores valores) los hombres perciben casi un 24% más que las mujeres de iguales capacidades productivas. En la estructura de Neumark, ese porcentaje se sitúa en torno al 17% (el menor de todos), siendo un 3% debido al sobrepago hacia los hombres y un 14% al infrapago hacia las mujeres.

Todo ello indica que, en esta categoría, los niveles de discriminación salarial hacia las mujeres son muy importantes, y es una conclusión común al empleo de las dos medidas de discriminación.

## 10.2. Tareas de responsabilidad: No

La Tabla 209 indica que la diferencia salarial entre los hombres y mujeres que no llevan a cabo tareas de responsabilidad se ha visto muy reducida, quedando algo por encima de la mitad de la anterior categoría. Sin embargo, dado que, como se observa en la segunda columna de dicha tabla, solo una pequeña parte de la brecha salarial es debida al componente de características (incluso se tienen valores negativos bajo la estructura salarial de la mujer), entonces, los porcentajes mostrados en la cuarta columna (MD1) son de mayor magnitud en este caso, indicando con ello que la parte debida a discriminación dentro de esa menor brecha salarial es más importante en esta categoría.

**Tabla 209: Diferencia salarial total (logarítmica) bajo la no realización de tareas de responsabilidad**

Tareas de responsabilidad: No						
	Diferencia salarial total (en logaritmo): 0,1579					
	Características		Rendimientos			
Estructura no discriminatoria	Abs.	%	Abs.	%	Sobrepago	Infrapago
<i>Hombre</i>	0,0104	6,62	0,1474	93,38	0,0000	0,1474
<i>Mujer</i>	-0,0249	-15,77	0,1828	115,77	0,1828	0,0000
<i>Neumark</i>	0,0422	26,76	0,1156	73,24	0,0214	0,0943

Fuente: Elaboración propia a partir de EES 2006

Una vez más, el mayor peso se da bajo la estructura salarial de la mujer y la menor medida bajo la estructura de Neumark. Por tanto, siguiendo estas medidas MD1, aún cuando eran muy importantes los porcentajes asociados a la discriminación en la anterior categoría, se han estimado aún mayores valores para el caso de no realización de tareas de responsabilidad, y es un resultado común a las tres estructuras salariales no discriminatorias.

La Tabla 210 señala que si hombres y mujeres no realizan tareas de responsabilidad en la empresa, los trabajadores cobran en torno a un 17% más que las trabajadoras, cuando ese porcentaje alcanzaba el 30% bajo la anterior

categoría, por tanto se ha producido una importante reducción en la desigualdad salarial.

**Tabla 210: Diferencia salarial total (no ajustada) bajo la no realización de tareas de responsabilidad**

Tareas de responsabilidad: No				
	Diferencia salarial total bruta (no ajustada): 0,1710			
	Características		Rendimientos	
Estructura no discriminatoria	Abs.	Abs.	Sobrepago	Infrapago
<i>Hombre</i>	0,0105	0,1589	0,0000	0,1589
<i>Mujer</i>	-0,0246	0,2006	0,2006	0,0000
<i>Neumark</i>	0,0432	0,1226	0,0216	0,0989

Fuente: Elaboración propia a partir de EES 2006

Por lo que respecta a la discriminación, los coeficientes MD2 estimados en la segunda columna muestran magnitudes entre 4 y 6 puntos porcentuales menores a los hallados anteriormente, lo que vendría a decir que, según esta medida, la menor desigualdad salarial encontrada en esta categoría va acompañada también de una menor discriminación salarial.

### 10.3. Conclusiones acerca de la desigualdad salarial en la variable *Responsabilidad*

Las diferencias salariales por género calculadas indican que, tales diferencias son mayores cuando los trabajadores/as llevan a cabo tareas de responsabilidad dentro de la empresa, obteniéndose valores bajo esta modalidad que casi duplican los hallados en el caso de no realizar dichas tareas.

En cuanto a la existencia de discriminación, la primera de las medidas nos indica que, ésta es mayor cuando no se realizan tareas de responsabilidad ya que los pesos asociados a esta parte de la brecha salarial se incrementan de

manera importante, llegando a superar el 115% bajo la estructura salarial de la mujer.

Por el contrario, si atendemos a los coeficientes de discriminación MD2, la mayor discriminación (entre 4 y 6 puntos porcentuales mayor) se produce cuando se presenta una mayor diferencia salarial entre hombres y mujeres, es decir, cuando hombres y mujeres realizan tareas de responsabilidad en sus labores dentro de la empresa.

## **11. CONTRIBUCIÓN DE LAS CARACTERÍSTICAS SOBRE LA DIFERENCIA SALARIAL EN LAS CATEGORÍAS DE LA VARIABLE RESPONSABILIDAD**

En los siguientes puntos de este apartado se reflejan cuáles han sido las contribuciones que las diferentes categorías de las variables consideradas en esta tesis han aportado a las desigualdades salariales (logarítmicas) bajo las dos modalidades de la variable asociada a cierto grado de responsabilidad en las tareas que los trabajadores y trabajadoras llevan a cabo.

### **11.1. Tareas de responsabilidad: Sí**

#### 11.1.1. Características personales

Como se observa en la Tabla 211, la variable edad, en la parte de características, contribuye a aumentar de manera importante la brecha salarial. En particular, la tabla indica que, a partir de 20 años, los trabajadores son mejor remunerados que las trabajadoras en todos los grupos de edad, ahora bien, los efectos son más intensos entre 20 y 29 años, 50 y 59 años y con 60 o más años.

**Tabla 211: Contribuciones de las características personales a la desigualdad salarial bajo la categoría de realización de tareas de responsabilidad**

Responsabilidad: Sí - Diferencia salarial: 0,2630							
		Características			Rendimientos		
		% (H)	% (M)	% (N)	% (H)	% (M)	% (N)
Edad	e1	0,11	0,06	0,10	-0,08	-0,03	-0,07
	e2	6,90	5,36	7,54	-2,99	-1,45	-3,62
	e3	1,64	0,97	2,08	-2,71	-2,04	-3,15
	e4	1,98	1,48	1,94	1,90	2,41	1,95
	e5	5,67	3,33	5,61	2,34	4,68	2,40
	e6	2,63	1,67	2,80	0,51	1,47	0,34
	<i>Suma</i>	<i>18,94</i>	<i>12,87</i>	<i>20,06</i>	<i>-1,02</i>	<i>5,06</i>	<i>-2,14</i>
Nivel de estudios	est1	-2,39	-1,72	-2,18	-0,96	-1,63	-1,18
	est2	-2,00	-1,60	-1,80	-0,74	-1,13	-0,94
	est3	0,00	0,01	0,00	-0,34	-0,34	-0,34
	est4	0,04	-0,07	0,01	1,40	1,51	1,42
	est5	-9,11	-7,78	-8,37	5,11	3,78	4,37
	<i>Suma</i>	<i>-13,47</i>	<i>-11,17</i>	<i>-12,33</i>	<i>4,48</i>	<i>2,18</i>	<i>3,34</i>

Fuente: Elaboración propia a partir de EES 2006

En la parte de rendimientos, son las trabajadoras de entre 20 y 39 años (dos categorías) las que cobran mejores salarios que los trabajadores. Por su parte, el efecto es el contrario para trabajadores de entre 40 y 59 años, especialmente en la última década.

Los pesos relevantes que muestra la Tabla 211 en la parte de características para la variable nivel de estudios son todos negativos. Se observa que el no tener estudios o primaria o secundaria I (obligatoria) contribuye a reducir la brecha salarial, contribución que es incluso mucho más importante si se considera la categoría de estudios superiores. Respecto a esta última, cabe decir que si hombres y mujeres estuvieran igualmente distribuidos bajo esta categoría (las mujeres suponen un 52% en su distribución, mientras que los hombres alcanzan el 39% en la suya), la brecha salarial se incrementaría en algo más del 9% (estructura salarial del hombre).

En la parte de rendimientos se observa que las mujeres con estudios superiores están discriminadas respecto a los hombres, al percibir menores salarios que ellos, contribuyendo con ello esta categoría a agrandar la brecha salarial en torno a un 5%..

#### 11.1.2. Características laborales

En la Tabla 212 la variable antigüedad solo muestra pesos significativos en la última de las categorías, por lo que respecta al componente de características. Es decir, que los hombres que poseen 21 años o más de antigüedad son mejor pagados que las mujeres en lo que se refiere a dicho componente, con repercusiones cercanas al 6,5% bajo la estructura salarial de la mujer.

En cuanto al componente asociado a discriminación, la categoría de entre uno y tres años de antigüedad muestra pesos positivos, mientras que la de mayor nivel de antigüedad va acompañada de pesos negativos e importantes.

Por su parte, en la variable ocupación, y en el lado de características, hay varias ocupaciones que contribuyen a aumentar la brecha salarial, como son, oc1, oc4 y oc5, mientras que otro grupo contribuye a reducirla de manera significativa. Son oc2, oc6 y oc7.

En el lado de rendimientos, la Tabla 212 muestra que los directivos (oc1) perciben mejores salarios que las directivas. Por el contrario, las trabajadoras asociadas a la ocupación oc2 son mejor remuneradas que los trabajadores.

En este caso, la jornada a tiempo completo es un factor que influye en la reducción de la brecha en los salarios por el lado de los rendimientos, como muestra la Tabla 212.

En cuanto a las variables tipo de contrato y convenio no muestran pesos de relevancia asociados a la brecha salarial existente en esta categoría.

**Tabla 212: Contribuciones de las características laborales a la desigualdad salarial bajo la categoría de realización de tareas de responsabilidad**

Responsabilidad: Sí - Diferencia salarial: 0,2630							
		Características			Rendimientos		
		% (H)	% (M)	% (N)	% (H)	% (M)	% (N)
Antigüedad	an1	1,07	1,08	1,04	0,05	0,04	0,08
	an2	0,62	1,26	0,80	3,03	2,38	2,85
	an3	0,73	1,06	0,91	1,24	0,91	1,06
	an4	-0,08	0,05	-0,02	1,18	1,05	1,12
	an5	0,92	1,21	1,03	-1,57	-1,86	-1,68
	an6	4,10	6,31	4,77	-1,90	-4,11	-2,56
	<i>Suma</i>	<i>7,36</i>	<i>10,96</i>	<i>8,52</i>	<i>2,02</i>	<i>-1,58</i>	<i>0,87</i>
Ocupación	oc1	9,05	7,74	9,09	2,38	3,69	2,34
	oc2	-4,55	-6,15	-5,18	-4,63	-3,02	-4,00
	oc3	-1,04	-1,02	-0,96	0,08	0,06	-0,01
	oc4	2,64	2,08	3,02	-1,29	-0,73	-1,67
	oc5	4,40	4,52	5,55	0,22	0,09	-0,94
	oc6	-2,96	-8,27	-1,53	0,85	6,17	-0,58
	oc7	-3,64	-2,85	-2,84	-0,28	-1,08	-1,08
	oc8	1,03	0,81	1,11	-0,39	-0,17	-0,48
<i>Suma</i>	<i>4,93</i>	<i>-3,15</i>	<i>8,27</i>	<i>-3,07</i>	<i>5,02</i>	<i>-6,40</i>	
Tipo de jornada	tjc	0,25	0,72	1,14	-4,59	-5,06	-5,47
	tjp	0,25	0,72	1,14	0,67	0,20	-0,22
	<i>Suma</i>	<i>0,51</i>	<i>1,44</i>	<i>2,27</i>	<i>-3,92</i>	<i>-4,86</i>	<i>-5,69</i>
Tipo de contrato	di	0,28	0,28	0,27	-0,17	-0,17	-0,15
	dd	0,28	0,28	0,27	0,02	0,02	0,04
	<i>Suma</i>	<i>0,56</i>	<i>0,57</i>	<i>0,53</i>	<i>-0,14</i>	<i>-0,15</i>	<i>-0,11</i>
Convenio	cons	0,71	0,69	0,84	-0,16	-0,14	-0,28
	coni	-0,16	-0,13	0,42	-0,53	-0,56	-1,11
	cone	0,83	0,76	-0,33	0,30	0,37	1,46
	<i>Suma</i>	<i>1,38</i>	<i>1,31</i>	<i>0,92</i>	<i>-0,40</i>	<i>-0,33</i>	<i>0,06</i>

Fuente: Elaboración propia a partir de EES 2006

### 11.1.3. Características de empresa

La variable actividad, en su parte de características, solo muestra pesos de relevancia en la actividad ae16, pero como se observa en la Tabla 213, estos

son muy variables en signo y magnitud dependiendo de la estructura salarial que se tenga en cuenta.

**Tabla 213: Contribuciones de las características de empresa a la desigualdad salarial bajo la categoría de realización de tareas de responsabilidad**

Responsabilidad: Sí - Diferencia salarial: 0,2630							
		Características			Rendimientos		
		% (H)	% (M)	% (N)	% (H)	% (M)	% (N)
Actividad	ae1	0,75	0,19	0,76	0,28	0,84	0,27
	ae2	-0,02	-0,04	-0,03	1,23	1,25	1,24
	ae3	-0,23	0,01	-0,17	-0,44	-0,68	-0,50
	ae4	0,72	1,25	0,96	-0,62	-1,16	-0,87
	ae5	-0,60	0,29	-0,08	-0,44	-1,32	-0,96
	ae6	-0,32	-0,07	-0,21	-0,28	-0,53	-0,39
	ae7	-1,11	-0,72	-0,90	-0,31	-0,70	-0,51
	ae8	0,83	0,28	0,83	0,47	1,02	0,47
	ae9	0,72	0,38	1,11	0,17	0,51	-0,22
	ae10	0,38	0,54	0,49	0,51	0,35	0,40
	ae11	0,70	-0,16	0,33	-2,24	-1,38	-1,87
	ae12	-0,06	-0,09	-0,07	0,22	0,25	0,23
	ae13	-0,13	-0,28	-0,17	-3,59	-3,44	-3,56
	ae14	-0,40	0,25	0,16	1,48	0,83	0,92
	ae15	2,06	0,23	1,87	-2,55	-0,72	-2,36
	ae16	-0,79	3,26	2,74	6,40	2,36	2,88
	<i>Suma</i>	2,52	5,32	7,62	0,28	-2,52	-4,82
Tamaño	tamp	0,45	0,35	0,42	-3,21	-3,11	-3,18
	tamm	0,08	0,12	0,11	-0,58	-0,62	-0,61
	tamg	-0,34	-0,23	-0,30	3,24	3,12	3,20
	<i>Suma</i>	0,18	0,24	0,22	-0,55	-0,61	-0,59
Propiedad	ppu	-0,23	-1,15	-0,53	-2,11	-1,19	-1,81
	ppr	-0,23	-1,15	-0,53	22,13	23,04	22,43
	<i>Suma</i>	-0,45	-2,29	-1,06	20,01	21,85	20,62
Mercado	ml	2,88	2,13	2,79	-3,42	-2,67	-3,33
	mn	0,43	0,44	0,44	-0,11	-0,13	-0,13
	mi	0,99	0,62	0,93	1,05	1,43	1,11
	<i>Suma</i>	4,29	3,19	4,16	-2,48	-1,37	-2,35
T. cons.	T. cons.	0,00	0,00	0,00	58,02	58,02	58,02

Fuente: Elaboración propia a partir de EES 2006



En el componente de rendimientos, esa misma actividad ae16 sí muestra unos pesos coherentes que indican mejores salarios para hombres que para mujeres. Por el contrario en ae13 y ae15, son las mujeres las que se encuentran mejor retribuidas.

Las trabajadoras perciben mejores sueldos en la empresa pequeñas, mientras que los hombres son mejor pagados en las empresas grandes.

La propiedad pública contribuye (débilmente) a reducir la brecha salarial, pero por el contrario, la propiedad privada influye de manera muy importante a aumentar esa brecha, siempre por el lado de los rendimientos. En este caso, esta categoría muestra pesos que superan el 20% en las tres estructuras salariales.

Los trabajadores con tareas de responsabilidad en las empresas que se enfrentan a mercados locales presentan una ventaja salarial por el lado ligado a las características. Sin embargo, si los hombres y las mujeres presentan iguales características, éstas percibirán mejores salarios en empresas con mercados más cercanos.

Por lo que respecta a la contribución del término constante, ésta es del 58,02% para esta categoría. En este caso, el individuo de referencia ligado a esas diferencias en los salarios iniciales medios de hombres y mujeres presenta el siguiente perfil: hombre o mujer, con menos de 19 años de edad, sin estudios o primaria, con menos de un año de antigüedad en la empresa, perteneciente a la ocupación oc1, con jornada a tiempo completo, con contrato indefinido, con convenio de sector, que desarrolla su trabajo en el sector de actividad ae1, en empresa pequeña, de propiedad pública y con mercado local.

#### 11.1.4. Conclusiones relativas a la categoría “tareas de responsabilidad: Sí”

Características que contribuyen a aumentar la discriminación salarial en la mujer trabajadora con tareas de responsabilidad:

- Entre 50 y 59 años
- Estudios superiores
- Entre 1 y 3 años de antigüedad
- Ocupación oc1
- Actividad económica ae16
- Empresa grande
- Empresa de propiedad privada

Características que ayudan a reducir la discriminación en la mujer trabajadora con tareas de responsabilidad:

- Entre 20 y 39 años de edad
- Con 21 años o más de antigüedad
- Ocupación oc2
- Jornada a tiempo completo
- Actividades económicas ae13 o ae15
- Empresa pequeña
- Empresa con mercado local

## 11.2. Tareas de responsabilidad: No

### 11.2.1. Características personales

La Tabla 214 refleja que la variable edad no presenta pesos de relevancia en ninguno de sus dos componentes respecto a esta categoría.

Por su parte, el nivel de estudios muestra un comportamiento similar al encontrado en la anterior categoría en lo que respecta a la parte de características, esto es, que no tener estudios o primaria, secundaria I (obligatoria) (débil) y tener estudios superiores son niveles que contribuyen todos ellos a disminuir la brecha salarial, especialmente este último, con repercusiones cercanas al -7%.

**Tabla 214: Contribuciones de las características personales a la desigualdad salarial bajo la categoría de no realización de tareas de responsabilidad**

Responsabilidad: No - Diferencia salarial: 0,1579							
		Características			Rendimientos		
		% (H)	% (M)	% (N)	% (H)	% (M)	% (N)
Edad	e1	-0,19	-0,09	-0,14	-0,36	-0,46	-0,41
	e2	0,83	0,79	0,88	-0,37	-0,33	-0,42
	e3	-0,14	-0,10	-0,07	0,73	0,69	0,66
	e4	-0,08	-0,06	-0,06	1,36	1,34	1,34
	e5	0,97	0,56	0,76	1,61	2,01	1,82
	e6	0,60	0,34	0,63	0,33	0,59	0,30
	<i>Suma</i>	<i>1,99</i>	<i>1,44</i>	<i>2,00</i>	<i>3,30</i>	<i>3,84</i>	<i>3,29</i>
Nivel de estudios	est1	-2,89	-3,11	-2,96	0,61	0,84	0,69
	est2	-2,05	-1,46	-1,83	-2,33	-2,92	-2,55
	est3	-0,21	-0,28	-0,27	-0,41	-0,34	-0,35
	est4	-0,10	0,08	-0,02	4,28	4,10	4,20
	est5	-5,16	-6,84	-5,71	-3,50	-1,82	-2,95
	<i>Suma</i>	<i>-10,40</i>	<i>-11,62</i>	<i>-10,80</i>	<i>-1,35</i>	<i>-0,14</i>	<i>-0,96</i>

Fuente: Elaboración propia a partir de EES 2006

Hay diferencias en la parte de rendimientos de la variable nivel de estudios respecto a la anterior categoría. En concreto, las mujeres con estudios

de secundaria I (obligatoria) y las que tienen estudios superiores cobran mejores salarios que los hombres. Por su parte, los trabajadores con F.P. son mejor remunerados que las trabajadoras, cuando no se realizan tareas de responsabilidad.

### 11.2.2. Características laborales

El tener 21 años o más de antigüedad en la empresa también contribuye, en esta categoría, a aumentar la brecha salarial por el lado de las características, como así se ve reflejado en la Tabla 215. A este nivel de antigüedad hay que añadir ahora a los trabajadores/as que poseen menos de un año de antigüedad, categoría esta que presenta el mismo efecto que la anterior, aunque con pesos más moderados.

Por la parte asociada a discriminación el único efecto de relevancia se presenta para el menor nivel de antigüedad. En concreto, las trabajadoras ubicadas en este grupo son mejor tratadas salarialmente que los trabajadores, contribuyendo con ello a reducir la desigualdad entre sus sueldos.

La variable ocupación, en la lado de las características, muestra pesos un tanto volátiles en algunas de sus categorías, tanto en magnitud como en signo. Con signo positivos se englobaría a oc5 y oc8 (oc3 y oc4 presentan signos cambiantes), y en el lado negativo se tiene a oc6 y oc7.

El lado de los rendimientos muestra que la mujer, salvo en la ocupación relacionada con la dirección que no incluye lógicamente individuos en este caso, es mejor retribuida que los hombres en todas las ocupaciones consideradas. Además las aportaciones son muy significativas en todas ellas. La razón a esas repercusiones tan importantes se fundamenta en las importantes diferencias en los rendimientos estimados en estas categorías ocupacionales, siendo mayores en todos los casos para las trabajadoras y mostrando con ello esas aportaciones negativas a la brecha salarial.

Respecto a la jornada a tiempo completo, la Tabla 215 muestra que, en este caso, contribuye a aumentar la desigualdad salarial, al contrario que ocurría en la anterior categoría.

**Tabla 215: Contribuciones de las características laborales a la desigualdad salarial bajo la categoría de no realización de tareas de responsabilidad**

Responsabilidad: No - Diferencia salarial: 0,1579							
		Características			Rendimientos		
		% (H)	% (M)	% (N)	% (H)	% (M)	% (N)
Antigüedad	an1	2,43	2,11	2,40	-3,15	-2,82	-3,12
	an2	1,13	1,14	1,18	0,03	0,03	-0,02
	an3	0,59	0,76	0,73	1,31	1,15	1,18
	an4	-0,04	-0,15	-0,08	1,47	1,58	1,52
	an5	0,91	0,83	0,94	0,59	0,67	0,56
	an6	5,02	5,55	5,45	-0,98	-1,50	-1,40
	<i>Suma</i>	<i>10,05</i>	<i>10,22</i>	<i>10,61</i>	<i>-0,72</i>	<i>-0,89</i>	<i>-1,27</i>
Ocupación	oc1	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
	oc2	0,00	-20,66	0,00	-39,00	-18,35	-39,00
	oc3	3,12	-2,38	3,24	-38,58	-33,08	-38,71
	oc4	36,40	-1,10	38,43	-60,40	-22,90	-62,44
	oc5	40,02	0,13	43,17	-54,85	-14,96	-58,00
	oc6	-55,07	0,00	-52,11	-13,59	-68,66	-16,55
	oc7	-45,11	-1,69	-43,32	-19,53	-62,96	-21,32
	oc8	11,47	1,31	11,60	-53,39	-43,24	-53,53
<i>Suma</i>	<i>-9,18</i>	<i>-24,39</i>	<i>1,01</i>	<i>-279,36</i>	<i>-264,14</i>	<i>-289,55</i>	
Tipo de jornada	tjc	-0,72	-1,56	1,29	2,78	3,63	0,77
	tjp	-0,72	-1,56	1,29	-1,15	-0,30	-3,15
	<i>Suma</i>	<i>-1,43</i>	<i>-3,13</i>	<i>2,59</i>	<i>1,63</i>	<i>3,33</i>	<i>-2,38</i>
Tipo de contrato	di	0,06	0,03	0,04	2,48	2,51	2,51
	dd	0,06	0,03	0,04	-1,09	-1,06	-1,07
	<i>Suma</i>	<i>0,12</i>	<i>0,06</i>	<i>0,07</i>	<i>1,39</i>	<i>1,45</i>	<i>1,44</i>
Convenio	cons	1,35	0,88	1,35	-3,07	-2,61	-3,07
	coni	-0,10	-0,06	0,21	-3,12	-3,15	-3,43
	cone	2,42	1,59	-1,24	2,38	3,21	6,04
	<i>Suma</i>	<i>3,66</i>	<i>2,40</i>	<i>0,31</i>	<i>-3,81</i>	<i>-2,55</i>	<i>-0,46</i>

Fuente: Elaboración propia a partir de EES 2006

Un comportamiento similar ocurre en los contratos indefinidos. Aunque con pesos más modestos, también es un factor que hace aumentar la brecha en los salarios.

Por su parte, el convenio de sector y el interprovincial, etc. aportan pesos negativos a la diferencia salarial, mientras que el convenio más cercano tiene pesos positivos asociados a esa diferencia, siempre en el lado de los rendimientos.

### 11.2.3. Características de empresa

La Tabla 216 muestra como la variable ligada a la actividad económica es importante a la hora de determinar la brecha salarial, sobre todo por el lado de las características. En este lado, las actividades ae2, ae4 (débil), ae9, ae10, ae14, ae15 (débil) y ae16 son todos ellos sectores productivos que contribuyen a aumentar la diferencia en los salarios. Y no hay sectores con pesos importantes que indiquen mejoras salariales para las trabajadoras.

Por el lado de los rendimientos, la actividad ae16 muestra el mismo patrón de comportamiento que se indicaba en el otro componente. Por el contrario, en las actividades ae11, ae15 y ae7 (débil) las mujeres son mejor remuneradas que los hombres, reduciendo con ello la diferencia salarial.

El tamaño pequeño de la empresa vuelve a ser un factor de reducción de la desigualdad salarial, mientras que las empresas grandes contribuyen a su incremento, siempre por el lado de los rendimientos. Respecto al componente asociado a características, ambas categorías de tamaño muestran ventajas salariales a favor de las trabajadoras.

Respecto a la propiedad, las dos categorías muestran el mismo comportamiento que se mostró en la anterior categoría considerada, esto es, la propiedad pública (ahora con más peso) aporta pesos negativos a la brecha salarial, y por su parte, la empresa privada contribuye con pesos positivos a

dicha brecha, alcanzando bajo alguna de las estructuras salariales un 37% de repercusión sobre dicha brecha.

**Tabla 216: Contribuciones de las características de empresa a la desigualdad salarial bajo la categoría de no realización de tareas de responsabilidad**

Responsabilidad: No - Diferencia salarial: 0,1579							
		Características			Rendimientos		
		% (H)	% (M)	% (N)	% (H)	% (M)	% (N)
Actividad	ae1	1,64	1,27	1,85	0,07	0,45	-0,14
	ae2	1,56	2,08	2,56	1,81	1,29	0,81
	ae3	-1,49	-0,79	-1,33	-0,70	-1,40	-0,86
	ae4	1,55	2,25	1,96	-0,51	-1,21	-0,93
	ae5	0,93	1,18	1,93	-0,07	-0,32	-1,07
	ae6	-0,40	-0,27	-0,35	-0,14	-0,27	-0,18
	ae7	-1,65	0,35	-1,07	-1,26	-3,26	-1,84
	ae8	1,73	0,97	1,80	0,35	1,10	0,27
	ae9	3,72	0,13	4,98	0,49	4,07	-0,77
	ae10	2,88	2,65	3,17	-0,56	-0,33	-0,85
	ae11	2,29	0,19	1,34	-3,46	-1,36	-2,52
	ae12	0,45	-0,33	0,55	0,77	1,56	0,68
	ae13	-1,71	-1,53	-1,55	0,56	0,38	0,40
	ae14	4,58	4,20	5,23	-0,77	-0,40	-1,42
	ae15	2,60	0,46	1,76	-3,43	-1,29	-2,59
	ae16	0,20	5,69	6,00	8,36	2,88	2,57
	<i>Suma</i>	<i>18,90</i>	<i>18,51</i>	<i>28,84</i>	<i>1,49</i>	<i>1,89</i>	<i>-8,45</i>
Tamaño	tamp	-3,83	-2,56	-3,16	-5,93	-7,20	-6,60
	tamm	0,11	0,13	0,12	-0,23	-0,25	-0,24
	tamg	-4,60	-2,82	-3,66	7,49	5,71	6,54
	<i>Suma</i>	<i>-8,32</i>	<i>-5,25</i>	<i>-6,69</i>	<i>1,33</i>	<i>-1,75</i>	<i>-0,30</i>
Propiedad	ppu	-0,63	-3,08	-1,69	-4,68	-2,23	-3,62
	ppr	-0,63	-3,08	-1,69	34,84	37,29	35,90
	<i>Suma</i>	<i>-1,26</i>	<i>-6,17</i>	<i>-3,38</i>	<i>30,16</i>	<i>35,06</i>	<i>32,28</i>
Mercado	ml	1,56	1,32	1,37	-1,90	-1,65	-1,70
	mn	-0,04	-0,11	-0,08	1,04	1,11	1,08
	mi	0,96	0,92	0,91	0,15	0,19	0,20
	<i>Suma</i>	<i>2,49</i>	<i>2,13</i>	<i>2,19</i>	<i>-0,71</i>	<i>-0,35</i>	<i>-0,42</i>
T. cons	T. cons.	0,00	0,00	0,00	340,02	340,02	340,02

Fuente: Elaboración propia a partir de EES 2006

La variable mercado no muestra pesos de relevancia en esta categoría en ninguno de sus dos componentes.

El término constante presenta una contribución en esta categoría del 340,02% de la brecha salarial, es por tanto un elemento fundamental en la determinación de la desigualdad salarial en esta categoría.

#### 11.2.4. Conclusiones relativas a la categoría “tareas de responsabilidad: No”

Características que contribuyen a aumentar la discriminación salarial en la mujer trabajadora sin tareas de responsabilidad:

- Estudios de F.P.
- Jornada a tiempo completo
- Contrato indefinido
- Convenio de empresa
- Actividad económica ae16
- Empresa grande
- Empresa de propiedad privada

Características que ayudan a reducir la discriminación en la mujer trabajadora sin tareas de responsabilidad:

- Estudios de secundaria I (obligatoria) o con estudios superiores
- Menos de un año de antigüedad
- Ocupaciones de oc2 a oc8



- Convenio de sector o interprovincial, etc.
- Actividades económicas ae11 o ae15
- Empresa pequeña
- Empresa de propiedad pública

### **11.3. Conclusiones acerca de las contribuciones a la discriminación salarial en las diferentes categorías de la variable *Responsabilidad***

Una primera característica a señalar dentro de esta variable es que los patrones de comportamiento de sus dos categorías, respecto a la contribución de las características a la brecha salarial, son bastantes dispares.

Un primer ejemplo acerca de esta cuestión es que, mientras la mayoría de los diferentes niveles de la variable edad presentan contribuciones reseñables a la diferencia salarial cuando se realizan tareas de responsabilidad en la empresa, esos diferentes niveles apenas tienen efectos cuando la modalidad analizada es la no realización de dichas tareas.

Respecto al nivel de estudio también se ha detectado alguna diferencia en la categoría de los estudios superiores. Ésta contribuye a aumentar la brecha salarial cuando se llevan a cabo tareas de responsabilidad, y por el contrario, es un factor que influye en la reducción de esa brecha cuando no se realizan dichas tareas.

Tampoco se encuentran patrones comunes en las categorías asociadas a la variable antigüedad.

Respecto a la variable ocupación, solo bajo la ocupación oc2, las mujeres con y sin tareas de responsabilidad son mejor remuneradas que los hombres. De la ocupación oc3 a la oc8 se muestra como, cuando no hay tareas de

responsabilidad, todas ellas contribuyen de manera acusada a disminuir la diferencia en los salarios, mientras que esas mismas categorías ocupacionales no presentan pesos de relevancia bajo la otra modalidad.

La jornada a tiempo completo es otro ejemplo de la disparidad de resultados en esta variable. En concreto, este factor hace reducir la desigualdad en los salarios cuando sí se llevan a cabo esas tareas de responsabilidad, mientras que es un factor que contribuye a aumentar esa desigualdad cuando no se realizan dichas tareas.

El tipo de contrato y el convenio no aportan pesos de relevancia en la primera de las modalidades, sin embargo bajo la segunda, las tablas muestran pesos de cierta importancia bajo algunas de sus modalidades.

La variable actividad sería una primera excepción a esa regla comentada acerca de la disparidad de resultados. Bajo ambas modalidades, en las actividades ae11 y ae15, las trabajadoras perciben mejores salarios que los trabajadores, mientras que, también en las dos categorías de esta variable de responsabilidad, en la actividad ae16 ocurre justamente lo contrario.

El tamaño y la propiedad también muestran resultados comunes en ambas categorías. Respecto a la primera, la empresa pequeña contribuye a reducir la brecha salarial, mientras que la empresa grande hace que dicha brecha se agrande. Por lo que respecta a la segunda, la propiedad pública aporta pesos negativos a la desigualdad salarial, y sin embargo, los pesos asociados a la propiedad privada son positivos y además de una magnitud muy importante.

## 12. DIFERENCIA Y DISCRIMINACIÓN SALARIAL SEGÚN EL TIPO DE CONVENIO

La última de las variables de carácter laboral se refiere al *convenio* existente dentro de la empresa por el que se rigen las relaciones laborales entre los trabajadores y la dirección de la empresa. En este estudio se han determinado tres tipos de convenios: la primera de las categorías se refiere al convenio en el *sector* de actividad (convenio de sector), en segundo lugar se tiene el convenio *interprovincial, provincial, comarcal y local* (convenio interprovincial, etc.), y por último, el más cercano al trabajador, el convenio existente dentro de la propia empresa (convenio de *empresa*).

La distribución de trabajadores y trabajadoras bajo las dos primeras modalidades es semejante a la existente en el total de la muestra, es decir, en torno a un 60/40 respectivamente. Solo se ve algo alterada esta relación en la modalidad de convenio de empresa, donde los trabajadores representan, en este caso, casi un 70% de la muestra.

Como ya se ha realizado con otras variables, a continuación se analiza el grado de desigualdad salarial existente en cada tipo de convenio considerado, y se determina la mayor o menor discriminación asociada a esos tres tipos.

### 12.1. Convenio de sector

La diferencia salarial estimada para este tipo de convenio, como se ve reflejado en la Tabla 217, se encuentra en los 0,1920 puntos logarítmicos, que como se podrá comprobar con posterioridad, presenta un nivel intermedio entre las tres modalidades de convenio que se han considerado

**Tabla 217: Diferencia salarial total (logarítmica) en la categoría de convenio de sector**

Convenio: De sector						
	Diferencia salarial total (en logaritmo): 0,1920					
	Características		Rendimientos			
Estructura no discriminatoria	Abs.	%	Abs.	%	Sobrepago	Infrapago
<i>Hombre</i>	0,0337	17,57	0,1583	82,43	0,0000	0,1583
<i>Mujer</i>	0,0103	5,38	0,1817	94,62	0,1817	0,0000
<i>Neumark</i>	0,0630	32,83	0,1290	67,17	0,0550	0,0740

Fuente: Elaboración propia a partir de EES 2006

Las medidas de discriminación MD1 presentes en la cuarta columna muestran como un gran porcentaje de esa brecha salarial es debida a la existencia del componente discriminatorio, llegando incluso a casi el 95% en la estructura salarial de la mujer, la que presenta mayores valores. Bajo la estructura salarial de Neumark se alcanza el mínimo de los porcentajes estimados, y como se puede observar en la tabla, supera levemente el 67% de la desigualdad salarial. En cualquier caso son porcentajes que señalan una importante desigualdad salarial en este tipo de convenio debida a la existencia de discriminación.

**Tabla 218: Diferencia salarial total (no ajustada) en la categoría de convenio de sector**

Convenio: De sector				
	Diferencia salarial total bruta (no ajustada): 0,2117			
	Características		Rendimientos	
Estructura no discriminatoria	Abs.	Abs.	Sobrepago	Infrapago
<i>Hombre</i>	0,0343	0,1715	0,0000	0,1715
<i>Mujer</i>	0,0104	0,1993	0,1993	0,0000
<i>Neumark</i>	0,0651	0,1377	0,0566	0,0768

Fuente: Elaboración propia a partir de EES 2006

En la Tabla 218 se muestra que los trabajadores con este convenio son mejor remunerados que las trabajadoras y, en concreto, perciben un salario un 21,17% superior. De ese porcentaje, solo entre, aproximadamente, 1 y 6,5 puntos porcentuales es debido al componente de características, por tanto, el resto es debido al componente discriminatorio.

En efecto, la segunda columna muestra los coeficientes de discriminación MD2 bajo las tres estructuras salariales consideradas, y muestran como, bajo la primera de ellas, los trabajadores perciben un sueldo por encima del 17% del recibido por las trabajadoras. Este porcentaje roza el 20% bajo la segunda de las estructuras, y se queda algo por debajo del 14% en la estructura de Neumark.

## 12.2. Convenio interprovincial, etc.

Este tipo de convenio muestra la menor de las diferencias salariales halladas para las tres modalidades, con un valor de 0,1666 puntos logarítmicos, como se observa al analizar la Tabla 219.

**Tabla 219: Diferencia salarial total (logarítmica) en la categoría de convenio interprovincial, etc.**

Convenio: Interprovincial, provincial, comarcal, etc.						
	Diferencia salarial total (en logaritmo): 0,1666					
	Características		Rendimientos			
Estructura no discriminatoria	Abs.	%	Abs.	%	Sobrepago	Infrapago
<i>Hombre</i>	0,0196	11,76	0,1470	88,24	0,0000	0,1470
<i>Mujer</i>	-0,0034	-2,03	0,1700	102,03	0,1700	0,0000
<i>Neumark</i>	0,0719	43,19	0,0946	56,81	0,0367	0,0580

Fuente: Elaboración propia a partir de EES 2006

También se observa en dicha tabla que el componente salarial debido a diferencias en las características se ha visto reducido, al menos en las

estructuras salariales del hombre y de la mujer, llegando a ser negativo en este último caso. Bajo esta última estructura se podría concluir que si trabajadores y trabajadoras presentaran unas distribuciones homogéneas en las características consideradas, la desigualdad salarial se incrementaría un 2%.

Respecto al peso que presenta el componente de rendimientos bajo la brecha salarial existente, la cuarta columna muestra que, lógicamente, es mayor que en el convenio de sector, pero solo bajo las estructuras salariales de hombre y mujer, donde se alcanza repercusiones del 88,24% y del 102,03% respectivamente. Bajo la estructura salarial de Neumark, el peso se reduce hasta un 56,81%. Por tanto los resultados bajo esta modalidad, y considerando las medidas MD1, no se pueden considerar concluyentes respecto a la discriminación existente.

**Tabla 220: Diferencia salarial total (no ajustada) en la categoría de convenio interprovincial, etc.**

Convenio: Interprovincial, provincial, comarcal, etc.				
	Diferencia salarial total bruta (no ajustada): 0,1813			
	Características		Rendimientos	
Estructura no discriminatoria	Abs.	Abs.	Sobrepago	Infrapago
<i>Hombre</i>	0,0198	0,1583	0,0000	0,1583
<i>Mujer</i>	-0,0034	0,1853	0,1853	0,0000
<i>Neumark</i>	0,0746	0,0993	0,0373	0,0597

Fuente: Elaboración propia a partir de EES 2006

La Tabla 220 indica que la brecha salarial a favor de los trabajadores con este tipo de convenio es superior al 18%.

Si atendemos a la segunda de las medidas de discriminación, en este caso ya no habría duda. Los coeficientes MD2 calculados y presentes en la segunda columna de la Tabla 220 son todos menores que los hallados para el anterior tipo de convenio. Es cierto que, bajo las dos primeras estructuras salariales, la diferencia es de apenas un punto porcentual, pero bajo la de Neumark, esa

diferencia llega a los cuatro puntos porcentuales. En cualquier caso, son menores bajo este convenio interprovincial, etc., y por tanto bajo esta modalidad y atendiendo a estos coeficientes existe un menor nivel de discriminación.

### 12.3. Convenio de empresa

La Tabla 221 señala que, con 0,2729 puntos logarítmicos de brecha salarial estimada, este tipo de convenio es que presenta mayor nivel de desigualdad en los salarios entre hombres y mujeres.

**Tabla 221: Diferencia salarial total (logarítmica) en la categoría de convenio de empresa**

Convenio: De empresa o centro de trabajo						
	Diferencia salarial total (en logaritmo): 0,2729					
	Características		Rendimientos			
Estructura no discriminatoria	Abs.	%	Abs.	%	Sobrepago	Infrapago
<i>Hombre</i>	0,0994	36,42	0,1735	63,58	0,0000	0,1735
<i>Mujer</i>	0,0551	20,19	0,2178	79,81	0,2178	0,0000
<i>Neumark</i>	0,1285	47,10	0,1444	52,90	0,0468	0,0976

Fuente: Elaboración propia a partir de EES 2006

Sin embargo, a pesar de esa mayor diferencia salarial, las medidas de discriminación MD1 de la cuarta columna muestran los menores valores de las tres categorías consideradas, indicando con ello que una buena parte de esa diferencia salarial es debida al componente de características (segunda columna).

En efecto, ahora una parte más importante de la diferencia salarial es explicada a partir del componente de características, de ahí que las medidas MD1 se hayan visto reducidas, llegando a un 52,90% bajo la estructura salarial de Neumark, el menor porcentaje de todos los hallados bajo dicha estructura.

Los trabajadores adheridos a este tipo de convenio perciben unos salarios un 31,38% superior al que perciben las trabajadoras, por tanto existe una importante diferencia salarial bajo esta modalidad, según muestra la Tabla 222.

**Tabla 222 Diferencia salarial total (no ajustada) en la categoría de convenio de empresa**

Convenio: De empresa o centro de trabajo				
	Diferencia salarial total bruta (no ajustada): 0,3138			
	Características		Rendimientos	
Estructura no discriminatoria	Abs.	Abs.	Sobrepago	Infrapago
<i>Hombre</i>	0,1045	0,1895	0,0000	0,1895
<i>Mujer</i>	0,0567	0,2433	0,2433	0,0000
<i>Neumark</i>	0,1371	0,1553	0,0479	0,1025

Fuente: Elaboración propia a partir de EES 2006

Si atendemos a la segunda medida de la discriminación (segunda columna en la Tabla 222) observamos que los coeficientes MD2 hallados en la tabla son los mayores calculados hasta ahora, indicando con ello que este tipo de convenio es el que soporta el mayor nivel de discriminación de los tres considerados. Además, este resultado es robusto a la estructura salarial que se tenga en cuenta. Si, por ejemplo, se considera el mayor valor (estructura salarial de la mujer), nos indica que los hombres reciben un sobrepago en sus salarios de un 24,33% respecto al recibido por las mujeres. Por tanto, si ambos recibieran el mismo salario, los trabajadores deberían reducir sus retribuciones en dicho porcentaje.

#### **12.4. Conclusiones acerca de la desigualdad salarial en la variable *Convenio***

Se ha detectado en este estudio que la mayor diferencia salarial por sexo se produce en aquellos trabajadores/as adheridos a un convenio más cercano, es



decir, el convenio de la propia empresa o del centro de trabajo. Por el contrario, el convenio de tipo interprovincial, etc. es el que marca una menor brecha en los salario de los trabajadores.

Respecto a la discriminación existente en esas tres categorías los resultados son dispares en función de la medida que se tenga en cuenta. Si se analiza la primera de las medidas, se observa que los menores pesos del componente de rendimientos se producen bajo el convenio de empresa, indicando por tanto que mayores niveles en la diferencia salarial no tienen porque ir acompañados de una mayor discriminación. Le sigue el convenio de sector y, por último, el convenio interprovincial, etc. que muestra los mayores pesos asociados a la discriminación (salvo en la estructura salarial de Neumark).

Por el contrario, si se atiende a la segunda de las medidas de discriminación, las tablas han indicado que existe una relación directa entre las desigualdades salariales estimadas y la discriminación encontrada en cada modalidad. En particular, los menores coeficientes se han calculado para el convenio interprovincial, etc., es decir, el de menor brecha en los salarios. Por el contrario, los coeficientes mayores se han asociado al convenio que presenta la mayor de las desigualdades salariales, esto es, el de empresa o centro de trabajo.

### **13. CONTRIBUCIÓN DE LAS CARACTERÍSTICAS SOBRE LA DIFERENCIA SALARIAL EN LAS CATEGORÍAS DE LA VARIABLE CONVENIO**

En este último apartado del presente capítulo se muestran y analizan los resultados obtenidos acerca de las repercusiones asociadas a las diferentes características sobre la desigualdad salarial en términos logarítmicos que se ha estimado en cada uno de los tres tipos de convenios.

### 13.1. Convenio de sector

#### 13.1.1. Características personales

La Tabla 223 señala que el nivel de edad que oscila entre los 20 y los 29 años (e2) presenta contribuciones de signo contrario según el componente que se considere. En la parte de características, los trabajadores dentro de esa franja de edad, perciben mejores salarios que las trabajadoras. Sin embargo, en el componente de rendimientos, son las mujeres de dicha edad las que gozan de mejores salarios, reduciendo con ello la brecha salarial.

**Tabla 223: Contribuciones de las características personales a la desigualdad salarial en la categoría de convenio de sector**

Convenio: De sector - Diferencia salarial: 0,1920							
		Características			Rendimientos		
		% (H)	% (M)	% (N)	% (H)	% (M)	% (N)
Edad	e1	-0,09	-0,02	-0,06	-0,45	-0,52	-0,48
	e2	2,61	2,06	2,66	-2,52	-1,98	-2,57
	e3	0,14	0,01	0,28	-1,20	-1,07	-1,34
	e4	0,49	0,27	0,32	1,93	2,15	2,10
	e5	1,75	0,88	1,43	1,82	2,69	2,13
	e6	1,05	0,44	1,00	0,56	1,17	0,62
	<i>Suma</i>	<i>5,94</i>	<i>3,64</i>	<i>5,62</i>	<i>0,14</i>	<i>2,44</i>	<i>0,46</i>
Nivel de estudios	est1	-2,33	-2,02	-2,22	-0,90	-1,20	-1,01
	est2	-1,76	-1,11	-1,42	-2,34	-3,00	-2,69
	est3	0,00	-0,01	-0,01	-0,65	-0,65	-0,65
	est4	-0,11	0,40	0,13	3,38	2,86	3,13
	est5	-5,38	-5,40	-5,14	-0,05	-0,03	-0,29
	<i>Suma</i>	<i>-9,59</i>	<i>-8,14</i>	<i>-8,66</i>	<i>-0,57</i>	<i>-2,02</i>	<i>-1,50</i>

Fuente: Elaboración propia a partir de EES 2006

Siguiendo con el componente de rendimientos, también se observa que las mujeres están discriminadas salarialmente si tienen entre 40 y 59 años de edad (dos categorías), dentro de este tipo de convenio, aunque ambas categorías muestran pesos de poca relevancia.

Respecto a la variable nivel de estudios, en la parte de características, se observa un mismo patrón de comportamiento pero en dos niveles educativos totalmente contrarios: las trabajadoras que no tienen estudios o primaria y las trabajadoras con estudios superiores son mejor pagadas que los hombres. Esta última categoría muestra pesos en torno al -5% de la brecha salarial.

En el componente asociado a rendimientos se puede comprobar que los estudios de secundaria I (obligatoria) contribuyen a reducir la desigualdad en los salarios. Por el contrario, los estudios de F.P. contribuyen a aumentarla.

### 13.1.2. Características laborales

La variable antigüedad solo muestra en la Tabla 224 pesos de cierta relevancia por lo que respecta al componente de características. En concreto, la tabla muestra que el llevar menos de un año en la empresa o el llevar 21 años o más en ella son factores que influyen a la hora de aumentar la brecha salarial.

Las categorías ocupacionales muestran pesos significativos en ambos componentes. En la parte de características las ocupaciones oc1, oc4 y oc5 presentan pesos positivos y relevantes, mientras que las ocupaciones oc2, oc6 y oc7 llevan asociados pesos igual de relevantes pero de signo opuesto.

En la parte de rendimientos, la ocupación oc2 también es un factor que contribuye a estrechar la brecha salarial, mientras que oc6 y oc7, por contra, en este componente, aportan pesos positivos a esa brecha, aunque con magnitudes un tanto variables en magnitud.

Dentro de este convenio, la jornada a tiempo completo contribuye a aumentar la desigualdad en los salarios por el lado de los rendimientos.

Lo mismo le ocurre a los contratos de duración indefinida y también en la zona de rendimientos.

Las dos modalidades de la variable responsabilidad presentan pesos positivos en la parte de características, como se ve reflejado en la Tabla 224. Sin embargo, en la zona asociada a discriminación, el llevar a cabo tareas de responsabilidad influye en el aumento de la desigualdad salarial, mientras que no realizar esas tareas contribuye a su reducción, en este caso con pesos que superan el 10% (en valor absoluto).

**Tabla 224: Contribuciones de las características laborales a la desigualdad salarial en la categoría de convenio de sector**

Convenio: De sector - Diferencia salarial: 0,1920							
		Características			Rendimientos		
		% (H)	% (M)	% (N)	% (H)	% (M)	% (N)
Antigüedad	an1	2,67	2,70	2,80	0,20	0,17	0,07
	an2	1,13	1,37	1,31	1,81	1,57	1,63
	an3	0,50	0,65	0,63	1,12	0,97	0,99
	an4	0,00	-0,04	-0,02	0,52	0,55	0,53
	an5	1,39	1,48	1,55	-0,33	-0,41	-0,49
	an6	4,18	5,02	4,78	-1,26	-2,10	-1,86
	<i>Suma</i>	<i>9,87</i>	<i>11,18</i>	<i>11,05</i>	<i>2,07</i>	<i>0,75</i>	<i>0,88</i>
Ocupación	oc1	6,46	6,10	6,57	0,23	0,59	0,12
	oc2	-8,26	-10,28	-9,02	-4,77	-2,74	-4,01
	oc3	-0,32	-0,39	-0,28	-1,04	-0,96	-1,08
	oc4	8,17	7,73	10,45	-0,78	-0,34	-3,06
	oc5	6,84	6,69	8,45	-0,23	-0,08	-1,84
	oc6	-7,65	-11,80	-6,31	1,74	5,89	0,40
	oc7	-8,67	-10,65	-7,74	1,53	3,51	0,60
	oc8	-0,26	-0,23	-0,25	-1,50	-1,53	-1,51
<i>Suma</i>	<i>-3,69</i>	<i>-12,84</i>	<i>1,87</i>	<i>-4,83</i>	<i>4,32</i>	<i>-10,39</i>	
Tipo de jornada	tjc	0,23	-0,97	1,05	4,93	6,13	4,11
	tjp	0,23	-0,97	1,05	-1,71	-0,51	-2,53
	<i>Suma</i>	<i>0,45</i>	<i>-1,94</i>	<i>2,09</i>	<i>3,23</i>	<i>5,62</i>	<i>1,59</i>
Tipo de contrato	di	0,35	0,15	0,23	3,80	4,00	3,92
	dd	0,35	0,15	0,23	-1,42	-1,21	-1,30
	<i>Suma</i>	<i>0,70</i>	<i>0,29</i>	<i>0,46</i>	<i>2,38</i>	<i>2,79</i>	<i>2,62</i>
Responsabilidad	rs	3,31	2,12	3,29	1,97	3,16	1,99
	rn	3,31	2,12	3,29	-11,37	-10,18	-11,35
	<i>Suma</i>	<i>6,62</i>	<i>4,24</i>	<i>6,58</i>	<i>-9,40</i>	<i>-7,02</i>	<i>-9,36</i>

Fuente: Elaboración propia a partir de EES 2006

### 13.1.3. Características de empresa

En la zona de características, la Tabla 225 señala solo tres actividades que contribuyen al incremento de la diferencia salarial. En concreto son los sectores ae4 (débil), ae9 y ae16. No se muestran actividades con pesos negativos y relevantes dentro de este componente.

En el componente de rendimientos, la actividad ae16 sigue presentando pesos positivos, aunque con valores muy dispersos y algunos poco relevantes. Por el contrario, las actividades ae4, ae13 y ae15 son sectores que contribuyen a reducir la desigualdad salarial en este tipo de convenio.

La empresa de tamaño pequeño vuelve a ser un factor de reducción de la brecha salarial, mientras que la empresa grande también vuelve a influir positivamente en esa brecha, ambos patrones dentro del componente asociado a discriminación.

Por su parte, la propiedad pública, aún cuando muestra pesos negativos, éstos son muy débiles y un tanto volátiles. Sin embargo, una vez más, la empresa privada es un factor fundamental a la hora de aumentar la diferencia en los sueldos. En concreto, en este caso, y como muestra la Tabla 225, esta categoría va acompañada de pesos en torno al 30%.

Por último, y respecto a la variable mercado, se puede observar en la Tabla 225 que las trabajadoras que se encuentran en empresas con mercado local son mejor remuneradas que los trabajadores, lo que contribuye a reducir la brecha salarial.

El individuo de referencia asociado a las desigualdades salariales ligadas al término constante es un hombre o mujer, con menos de 19 años, sin estudios o primaria, con menos de un año de antigüedad en la empresa, perteneciente a la ocupación oc1, con jornada a tiempo completo, con contrato indefinido, con tareas de responsabilidad, que desarrolla su trabajo en el sector de actividad ae1, en empresa pequeña, de propiedad pública y con mercado local. En este

tipo de convenio, la contribución del término constante a la brecha salarial es del 65,79%.

**Tabla 225: Contribuciones de las características de empresa a la desigualdad salarial en la categoría de convenio de sector**

Convenio: De sector - Diferencia salarial: 0,1920							
		Características			Rendimientos		
		% (H)	% (M)	% (N)	% (H)	% (M)	% (N)
Actividad	ae1	0,59	0,88	0,74	-0,07	-0,36	-0,21
	ae2	1,29	1,59	1,92	1,64	1,34	1,01
	ae3	-1,19	-0,97	-1,10	-0,25	-0,47	-0,34
	ae4	1,38	2,89	1,98	-1,53	-3,04	-2,13
	ae5	0,80	0,73	1,32	0,02	0,08	-0,51
	ae6	-0,25	-0,15	-0,22	-0,13	-0,23	-0,16
	ae7	-0,96	-0,31	-0,76	-0,55	-1,20	-0,76
	ae8	1,46	0,69	1,54	0,28	1,05	0,20
	ae9	2,23	1,18	3,11	0,16	1,20	-0,73
	ae10	0,90	0,86	1,07	-0,12	-0,08	-0,29
	ae11	0,86	0,35	0,67	-1,04	-0,53	-0,85
	ae12	-0,08	-0,20	-0,13	1,17	1,29	1,22
	ae13	0,39	0,52	0,44	-2,13	-2,25	-2,17
	ae14	1,27	1,38	1,38	0,50	0,39	0,39
	ae15	1,61	-0,17	1,25	-2,92	-1,14	-2,56
	ae16	1,10	5,00	5,26	5,78	1,89	1,62
		<i>Suma</i>	<i>11,40</i>	<i>14,28</i>	<i>18,47</i>	<i>0,81</i>	<i>-2,07</i>
Tamaño	tamp	-2,46	-1,72	-2,09	-5,64	-6,37	-6,00
	tamm	0,12	0,06	0,10	1,02	1,09	1,04
	tamg	-2,95	-2,19	-2,52	3,50	2,75	3,07
	<i>Suma</i>	<i>-5,28</i>	<i>-3,85</i>	<i>-4,50</i>	<i>-1,11</i>	<i>-2,54</i>	<i>-1,89</i>
Propiedad	ppu	-0,28	-1,38	-0,83	-2,08	-0,97	-1,53
	ppr	-0,28	-1,38	-0,83	29,48	30,58	30,03
	<i>Suma</i>	<i>-0,55</i>	<i>-2,76</i>	<i>-1,66</i>	<i>27,40</i>	<i>29,61</i>	<i>28,50</i>
Mercado	ml	1,21	0,85	1,03	-3,40	-3,03	-3,21
	mn	0,19	0,31	0,25	-1,78	-1,90	-1,84
	mi	0,31	0,13	0,22	1,69	1,87	1,78
	<i>Suma</i>	<i>1,71</i>	<i>1,29</i>	<i>1,49</i>	<i>-3,49</i>	<i>-3,07</i>	<i>-3,27</i>
T. cons	T. cons.	0,00	0,00	0,00	65,79	65,79	65,79

Fuente: Elaboración propia a partir de EES 2006

#### 13.1.4. Conclusiones relativas a la categoría “convenio de sector”

Características que contribuyen a aumentar la discriminación salarial en la mujer trabajadora con convenio de sector:

- Entre 40 y 59 años de edad
- Estudios de F.P.
- Ocupaciones oc6 u oc7
- Jornada a tiempo completo
- Contrato de duración indefinida
- Con tareas de responsabilidad
- Actividad económica ae16
- Empresa grande
- Empresa de propiedad privada

Características que ayudan a reducir la discriminación en la mujer trabajadora con convenio de sector:

- Entre 20 y 29 años de edad
- Estudios de secundaria I (obligatoria)
- Ocupación oc2
- Sin tareas de responsabilidad
- Actividades económicas ae4, ae13 o ae15
- Empresa pequeña
- Empresa con mercado local

### 13.2. Convenio interprovincial, etc.

#### 13.2.1. Características personales

La Tabla 226 indica que la variable edad solo tiene efectos de relevancia en la zona de rendimientos, más concretamente, la categoría de entre 30 y 39 años contribuye a reducir la desigualdad en los salarios, mientras que la categoría de entre 50 y 59 años aporta pesos positivos a dicha desigualdad.

La variable nivel de estudios sí presenta pesos de importancia en la zona de características, y todos ellos son de signo negativo. En particular, hay tres niveles educativos con dicho comportamiento que son: sin estudios o primaria, secundaria I (obligatoria) y, sobre todo, estudios superiores con pesos por encima del 5% (en valor absoluto).

**Tabla 226 Contribuciones de las características personales a la desigualdad salarial en la categoría de convenio interprovincial, etc.**

Convenio: Interprovincial, provincial, comarcal - Diferencia salarial: 0,1666							
		Características			Rendimientos		
		% (H)	% (M)	% (N)	% (H)	% (M)	% (N)
Edad	e1	-0,21	-0,13	-0,18	-0,22	-0,29	-0,25
	e2	0,76	0,59	0,75	-1,86	-1,69	-1,85
	e3	0,01	-0,01	0,01	-2,49	-2,47	-2,49
	e4	-0,18	-0,12	-0,14	1,64	1,59	1,61
	e5	0,58	0,30	0,47	2,37	2,65	2,48
	e6	0,64	0,44	0,64	0,37	0,57	0,36
	<i>Suma</i>	<i>1,60</i>	<i>1,06</i>	<i>1,55</i>	<i>-0,18</i>	<i>0,35</i>	<i>-0,14</i>
Nivel de estudios	est1	-2,75	-2,62	-2,63	-0,42	-0,56	-0,54
	est2	-2,40	-1,48	-2,01	-3,82	-4,75	-4,22
	est3	-0,08	-0,14	-0,14	-0,33	-0,27	-0,28
	est4	-0,14	0,14	-0,03	2,05	1,76	1,94
	est5	-6,16	-5,36	-5,55	2,06	1,25	1,45
	<i>Suma</i>	<i>-11,54</i>	<i>-9,45</i>	<i>-10,36</i>	<i>-0,47</i>	<i>-2,55</i>	<i>-1,65</i>

Fuente: Elaboración propia a partir de EES 2006

En la parte de rendimientos el nivel educativo asociado a secundaria I (obligatoria) también contribuye a reducir la brecha en los salarios. Por su



parte, hay presencia de pesos positivos, pero son de carácter muy débil, en estudios de F.P. y en estudios superiores.

### 13.2.2. Características laborales

La Tabla 227 muestra que la variable antigüedad contribuye a la diferencia salarial en dos de sus categorías, pero en la zona asociada a discriminación. En concreto, llevar menos de un año en la empresa es un factor que contribuye a disminuir la brecha salarial, mientras que tener una antigüedad de entre 6 y 11 años influye positivamente en dicha brecha.

Por lo que respecta a la variable ocupación, el comportamiento que experimentan sus categorías en la zona de características es muy similar al hallado en el anterior tipo de convenio. En las ocupaciones oc1, oc4, oc5 y oc8 los trabajadores perciben mejores sueldos que las trabajadoras, mientras que el patrón opuesto se da en las ocupaciones oc2, oc6 y oc7. Señalar también que las magnitudes de los pesos encontrados en este componente son de los más importantes asociados al convenio en cuestión.

En la zona de rendimientos las ocupaciones oc2, oc4 y oc5 contribuyen a reducir la distancia entre los salarios, y no se muestran pesos positivos a reseñar en ninguna ocupación.

El tipo de jornada y el tipo de contrato no aporta pesos importantes a la brecha salarial estimada para este tipo de convenio.

Una vez más, la no realización de tareas de responsabilidad es uno de los principales factores que contribuyen a reducir la brecha salarial por el lado de los rendimientos, con unos pesos cercanos al 14%.

**Tabla 227: Contribuciones de las características laborales a la desigualdad salarial en la categoría de convenio interprovincial, etc.**

Convenio: Interprovincial, provincial, comarcal - Diferencia salarial: 0,1666							
		Características			Rendimientos		
		% (H)	% (M)	% (N)	% (H)	% (M)	% (N)
Antigüedad	an1	0,66	0,55	0,63	-2,93	-2,83	-2,90
	an2	0,19	0,22	0,21	1,14	1,12	1,13
	an3	0,53	0,71	0,67	1,41	1,22	1,27
	an4	-0,02	-0,15	-0,07	2,07	2,21	2,13
	an5	0,37	0,42	0,40	-0,70	-0,75	-0,74
	an6	1,81	2,01	1,94	-0,71	-0,91	-0,85
	<i>Suma</i>	<i>3,54</i>	<i>3,76</i>	<i>3,78</i>	<i>0,27</i>	<i>0,06</i>	<i>0,04</i>
Ocupación	oc1	4,20	3,62	4,30	0,31	0,89	0,21
	oc2	-8,84	-11,57	-9,84	-5,70	-2,97	-4,70
	oc3	-0,27	-0,26	-0,19	0,07	0,06	-0,01
	oc4	9,55	8,25	11,23	-2,10	-0,80	-3,78
	oc5	19,36	16,82	21,88	-3,41	-0,86	-5,92
	oc6	-15,93	-22,25	-12,56	0,92	7,24	-2,44
	oc7	-11,84	-12,71	-9,99	0,26	1,12	-1,60
	oc8	12,80	12,59	13,79	-0,50	-0,28	-1,49
<i>Suma</i>	<i>9,04</i>	<i>-5,50</i>	<i>18,62</i>	<i>-10,14</i>	<i>4,40</i>	<i>-19,72</i>	
Tipo de jornada	tjc	-0,95	-1,62	1,38	1,82	2,49	-0,50
	tjp	-0,95	-1,62	1,38	-0,83	-0,16	-3,16
	<i>Suma</i>	<i>-1,89</i>	<i>-3,23</i>	<i>2,75</i>	<i>0,99</i>	<i>2,33</i>	<i>-3,66</i>
Tipo de contrato	di	-0,12	-0,09	-0,08	1,29	1,27	1,26
	dd	-0,12	-0,09	-0,08	-0,54	-0,57	-0,57
	<i>Suma</i>	<i>-0,23</i>	<i>-0,18</i>	<i>-0,17</i>	<i>0,75</i>	<i>0,70</i>	<i>0,69</i>
Responsabilidad	rs	3,57	2,29	3,54	1,94	3,23	1,97
	rn	3,57	2,29	3,54	-13,91	-12,63	-13,88
	<i>Suma</i>	<i>7,15</i>	<i>4,57</i>	<i>7,09</i>	<i>-11,97</i>	<i>-9,39</i>	<i>-11,91</i>

Fuente: Elaboración propia a partir de EES 2006

### 13.2.3. Características de empresa

En la Tabla 228 se ve reflejado que, en las actividades ae9, ae14 y, de una manera más errática, también en la actividad ae16, los trabajadores presentan una ventaja salarial respecto a las trabajadoras, siendo factores, por tanto, que contribuyen a aumentar la brecha salarial por el lado de las características.

También en la actividad ae16 los hombres son mejor pagados que las mujeres pero debido a la existencia de discriminación. Sin embargo, en las actividades ae11 y ae15, las trabajadoras son mejor remuneradas que los trabajadores de similares características.

**Tabla 228: Contribuciones de las características de empresa a la desigualdad salarial en la categoría de convenio interprovincial, etc.**

		Convenio: Interprovincial, provincial, comarcal - Diferencia salarial: 0,1666					
		Características			Rendimientos		
		% (H)	% (M)	% (N)	% (H)	% (M)	% (N)
Actividad	ae1	1,62	0,53	1,74	0,23	1,31	0,11
	ae2	1,04	1,37	1,56	0,94	0,62	0,43
	ae3	-1,55	-0,01	-1,17	-0,91	-2,44	-1,29
	ae4	1,45	1,28	1,85	0,07	0,23	-0,33
	ae5	0,90	1,66	2,06	-0,24	-1,00	-1,40
	ae6	-0,22	-0,17	-0,15	-0,06	-0,11	-0,13
	ae7	-1,97	-0,17	-1,39	-1,18	-2,98	-1,76
	ae8	1,16	0,47	1,23	0,36	1,05	0,29
	ae9	6,83	2,63	8,57	0,65	4,85	-1,09
	ae10	1,71	1,88	1,95	0,53	0,35	0,29
	ae11	2,12	-0,72	0,88	-5,02	-2,18	-3,78
	ae12	0,55	1,37	1,19	-0,49	-1,31	-1,12
	ae13	-0,35	-0,30	-0,28	0,11	0,06	0,04
	ae14	4,94	5,28	7,55	0,50	0,16	-2,11
	ae15	2,32	0,59	1,73	-2,74	-1,00	-2,14
	ae16	-1,26	6,31	7,04	10,31	2,75	2,01
	<i>Suma</i>	<i>19,29</i>	<i>22,00</i>	<i>34,35</i>	<i>3,07</i>	<i>0,36</i>	<i>-11,99</i>
Tamaño	tamp	-5,80	-3,20	-4,35	-6,85	-9,45	-8,30
	tamm	0,12	0,32	0,25	-2,07	-2,28	-2,21
	tamg	-6,32	-1,85	-3,69	10,01	5,55	7,38
	<i>Suma</i>	<i>-12,00</i>	<i>-4,73</i>	<i>-7,78</i>	<i>1,10</i>	<i>-6,17</i>	<i>-3,12</i>
Propiedad	ppu	-3,28	-6,03	-4,66	-4,04	-1,29	-2,65
	ppr	-3,28	-6,03	-4,66	27,32	30,08	28,71
	<i>Suma</i>	<i>-6,55</i>	<i>-12,06</i>	<i>-9,33</i>	<i>23,28</i>	<i>28,79</i>	<i>26,06</i>
Mercado	ml	2,56	1,55	2,14	-7,70	-6,69	-7,28
	mn	-0,30	-0,88	-0,55	3,82	4,40	4,07
	mi	1,10	1,06	1,09	0,14	0,18	0,15
	<i>Suma</i>	<i>3,36</i>	<i>1,73</i>	<i>2,68</i>	<i>-3,74</i>	<i>-2,11</i>	<i>-3,06</i>
T. cons	T. cons.	0,00	0,00	0,00	85,27	85,27	85,27

Fuente: Elaboración propia a partir de EES 2006

El tamaño pequeño y el tamaño grande de la empresa contribuyen a reducir la brecha en los salarios, pero por el lado de las características. Por lo que respecta a la zona de rendimientos, el comportamiento es similar al ya mencionado en el anterior tipo de convenio, es decir, la empresa pequeña presenta pesos negativos y la empresa grande va acompañada de pesos positivos. Como novedad, indicar que, en este caso, el tamaño mediano de la empresa presenta efectos significativos y que contribuyen a reducir la desigualdad en los salarios.

Los pesos asociados a la empresa pública, en la parte de rendimientos, ahora sí presentan magnitudes relevantes e indican su contribución a la disminución de la diferencia entre los salarios en este convenio analizado. Por su parte, la propiedad privada, contribuye a aumentar esa diferencia de manera muy significativa, con pesos en torno al 30% de la brecha salarial.

La Tabla 228 refleja que lo más relevante dentro de la variable mercado se produce en el componente asociado a discriminación. El mercado local influye negativamente y con pesos importantes en la diferencia salarial encontrada, mientras que el mercado nacional presenta un comportamiento justamente contrario aunque con magnitudes más moderadas.

El peso ligado al diferencial en el término constante es del 85,27% en esta categoría.

#### 13.2.4. Conclusiones relativas a la categoría “convenio interprovincial, etc.”

Características que contribuyen a aumentar la discriminación salarial en la mujer trabajadora con convenio interprovincial, etc.:

- Entre 50 y 59 años de edad
- Antigüedad de entre 6 y 11 años

- Actividad económica ae16
- Empresa grande
- Empresa de propiedad privada
- Empresa con mercado nacional

Características que ayudan a reducir la discriminación en la mujer trabajadora con convenio interprovincial, etc.:

- Entre 30 y 39 años de edad
- Estudios de secundaria I (obligatoria)
- Menos de un año de antigüedad
- Ocupaciones oc2, oc4 u oc5
- Sin tareas de responsabilidad
- Actividades económicas ae11 o ae15
- Empresa pequeña o mediana
- Empresa de propiedad pública
- Empresa con mercado local

### **13.3. Convenio de empresa**

#### 13.3.1. Características personales

La variable edad muestra pesos de escasa relevancia por lo que respecta a este tipo de convenio, como se puede ver reflejado en la Tabla 229. Destacar solo, en la parte de características, las contribuciones positivas a la brecha salarial en las categorías de entre 20 y 29 años y de entre 50 y 59 años. Esta

última también presenta unas aportaciones algo relevantes, y de nuevo positivas, en la zona de rendimientos.

**Tabla 229: Contribuciones de las características personales a la desigualdad salarial en la categoría de convenio de empresa**

Convenio: De empresa o centro de trabajo - Diferencia salarial: 0,2729							
		Características			Rendimientos		
		% (H)	% (M)	% (N)	% (H)	% (M)	% (N)
Edad	e1	0,14	0,05	0,10	-0,24	-0,15	-0,20
	e2	2,04	1,40	2,24	-1,79	-1,15	-1,99
	e3	0,24	0,13	0,55	-0,59	-0,49	-0,91
	e4	0,30	0,32	0,24	-0,28	-0,31	-0,22
	e5	2,45	1,08	2,00	1,86	3,22	2,31
	e6	1,25	0,32	1,31	0,55	1,48	0,49
	<i>Suma</i>	<i>6,42</i>	<i>3,30</i>	<i>6,44</i>	<i>-0,50</i>	<i>2,62</i>	<i>-0,52</i>
Nivel de estudios	est1	-1,96	-1,65	-1,78	-0,76	-1,07	-0,93
	est2	-0,41	-0,34	-0,39	-0,84	-0,91	-0,87
	est3	0,03	-0,25	-0,03	-1,12	-0,84	-1,06
	est4	0,34	-0,32	0,29	2,08	2,74	2,14
	est5	-5,07	-4,55	-4,56	1,53	1,01	1,02
	<i>Suma</i>	<i>-7,08</i>	<i>-7,11</i>	<i>-6,47</i>	<i>0,90</i>	<i>0,93</i>	<i>0,30</i>

Fuente: Elaboración propia a partir de EES 2006

Respecto a la variable nivel de estudios, la Tabla 229 muestra que se remunera mejor a las mujeres que a los hombres con estudios superiores, por lo que respecta al componente ligado a características. Sin embargo, son los trabajadores con estudios de F.P. los mejor remunerados en situaciones de igualdad de características que las mujeres.

### 13.3.2. Características laborales

La variable antigüedad se muestra, por el lado de las características, como una de las principales fuentes que contribuyen a incrementar la importante brecha salarial estimada para este tipo de convenio (Tabla 230). En particular, el tener menos de 3 años de antigüedad en la empresa (dos categorías), y sobre

todo, el llevar 21 o más en ella, son factores de clara aportación positiva a la diferencia salarial, fundamentalmente debido a la desigual distribución de hombres y mujeres en esas categorías.

**Tabla 230: Contribuciones de las características laborales a la desigualdad salarial en la categoría de convenio de empresa**

Convenio: De empresa o centro de trabajo - Diferencia salarial: 0,2729							
		Características			Rendimientos		
		% (H)	% (M)	% (N)	% (H)	% (M)	% (N)
Antigüedad	an1	5,33	4,71	5,28	-1,53	-0,91	-1,48
	an2	2,11	2,33	2,28	0,69	0,47	0,51
	an3	0,41	0,65	0,52	1,26	1,02	1,15
	an4	0,03	-0,04	0,02	1,63	1,71	1,65
	an5	1,65	1,41	1,70	1,04	1,28	0,99
	an6	7,96	10,89	8,94	-2,87	-5,81	-3,85
	<i>Suma</i>	<i>17,48</i>	<i>19,96</i>	<i>18,74</i>	<i>0,23</i>	<i>-2,25</i>	<i>-1,03</i>
Ocupación	oc1	3,18	2,93	3,21	0,23	0,49	0,20
	oc2	-4,12	-5,57	-4,38	-3,47	-2,01	-3,21
	oc3	-0,51	-0,70	-0,44	-1,29	-1,10	-1,37
	oc4	7,93	5,66	8,85	-3,85	-1,58	-4,78
	oc5	4,81	3,71	5,86	-1,59	-0,49	-2,64
	oc6	-4,95	-7,51	-3,63	0,79	3,35	-0,52
	oc7	-5,45	-9,12	-4,44	1,64	5,31	0,63
	oc8	0,31	0,33	0,31	0,44	0,42	0,44
<i>Suma</i>	<i>1,19</i>	<i>-10,28</i>	<i>5,35</i>	<i>-7,09</i>	<i>4,39</i>	<i>-11,24</i>	
Tipo de jornada	tjc	-0,55	-0,16	0,39	-2,73	-3,12	-3,67
	tjp	-0,55	-0,16	0,39	0,61	0,22	-0,33
	<i>Suma</i>	<i>-1,10</i>	<i>-0,32</i>	<i>0,79</i>	<i>-2,12</i>	<i>-2,90</i>	<i>-4,01</i>
Tipo de contrato	di	0,75	0,45	0,56	2,64	2,93	2,83
	dd	0,75	0,45	0,56	-0,96	-0,67	-0,77
	<i>Suma</i>	<i>1,49</i>	<i>0,91</i>	<i>1,11</i>	<i>1,68</i>	<i>2,27</i>	<i>2,07</i>
Responsabilidad	rs	1,64	1,26	1,76	0,75	1,13	0,63
	rn	1,64	1,26	1,76	-4,53	-4,15	-4,65
	<i>Suma</i>	<i>3,27</i>	<i>2,53</i>	<i>3,52</i>	<i>-3,77</i>	<i>-3,02</i>	<i>-4,01</i>

Fuente: Elaboración propia a partir de EES 2006

Por su parte, en la zona de rendimientos, solo la categoría asociada al mayor nivel de antigüedad presenta pesos de importancia, y son de signo negativo, contribuyendo por tanto a una reducción en dicha desigualdad.

Una vez más, las mujeres en las ocupaciones oc2, oc6 y oc7 presentan mejores salarios que los hombres por el lado de las características, contribuyendo estas categorías, por tanto, a reducir la brecha salarial. El comportamiento opuesto se detecta, también de nuevo, en las ocupaciones oc1, oc4 y oc5.

En la zona de rendimientos se observa que las trabajadoras presentan ventajas salariales, fundamentalmente, en las ocupaciones oc2 y oc4, mientras que los trabajadores son mejor pagados en la ocupación oc7.

Para este tipo de convenio más cercano al trabajador, la Tabla 230 muestra que la jornada a tiempo completo es un factor que influye negativamente en la brecha salarial estimada.

Por su parte, el contrato de carácter indefinido vuelve a mostrar unos pesos positivos sobre la diferencia salarial.

El no realizar tareas de responsabilidad se observa en la Tabla 230 que contribuye a reducir la distancia entre los salarios.

Estos tres últimos factores analizados se observa en dicha tabla que se producen exclusivamente en la zona ligada a rendimientos de la brecha salarial.

### 13.3.3. Características de empresa

La Tabla 231 muestra que, en este tipo de convenio, en general, las características asociadas a la empresa no presentan grandes contribuciones a la brecha de los salarios.

Respecto a la variable actividad, y en la zona de características, solo la actividad ae10 contribuye a aumentar esa brecha en las ganancias de los trabajadores, no habiendo pesos negativos dignos de reseñar.



**Tabla 231: Contribuciones de las características de empresa a la desigualdad salarial en la categoría de convenio de empresa**

Convenio: De empresa o centro de trabajo - Diferencia salarial: 0,2729							
		Características			Rendimientos		
		% (H)	% (M)	% (N)	% (H)	% (M)	% (N)
Actividad	ae1	1,69	0,87	1,78	0,19	1,01	0,10
	ae2	0,09	0,40	0,38	1,86	1,54	1,57
	ae3	-0,11	-0,04	-0,12	-0,16	-0,23	-0,15
	ae4	1,63	0,86	1,70	0,54	1,31	0,47
	ae5	0,59	0,29	0,96	0,10	0,40	-0,27
	ae6	-0,18	-0,15	-0,17	-0,04	-0,07	-0,05
	ae7	-0,11	1,45	0,23	-1,07	-2,62	-1,40
	ae8	1,43	1,17	1,53	0,21	0,47	0,11
	ae9	-0,78	-1,35	-0,78	0,32	0,90	0,33
	ae10	3,62	4,80	4,97	1,94	0,76	0,60
	ae11	1,13	0,46	0,94	-1,05	-0,38	-0,85
	ae12	0,64	0,31	0,72	0,71	1,04	0,64
	ae13	-1,03	-1,12	-0,95	-0,21	-0,12	-0,29
	ae14	0,70	0,23	0,67	-1,40	-0,93	-1,37
	ae15	2,75	0,24	1,63	-3,61	-1,10	-2,49
	ae16	-0,40	1,29	1,65	3,15	1,46	1,11
		<i>Suma</i>	<i>11,69</i>	<i>9,74</i>	<i>15,14</i>	<i>1,49</i>	<i>3,44</i>
Tamaño	tamp	1,02	1,09	1,07	0,37	0,30	0,32
	tamm	0,05	0,08	0,06	-0,58	-0,61	-0,59
	tamg	0,39	0,39	0,39	-0,05	-0,06	-0,06
	<i>Suma</i>	<i>1,46</i>	<i>1,56</i>	<i>1,53</i>	<i>-0,26</i>	<i>-0,36</i>	<i>-0,33</i>
Propiedad	ppu	-0,07	-1,47	-0,46	-3,72	-2,31	-3,33
	ppr	-0,07	-1,47	-0,46	15,32	16,72	15,71
	<i>Suma</i>	<i>-0,14</i>	<i>-2,95</i>	<i>-0,92</i>	<i>11,60</i>	<i>14,41</i>	<i>12,38</i>
Mercado	ml	1,08	1,58	1,15	1,75	1,26	1,69
	mn	0,06	0,01	0,05	1,07	1,12	1,07
	mi	0,59	1,26	0,67	-1,24	-1,92	-1,32
	<i>Suma</i>	<i>1,73</i>	<i>2,85</i>	<i>1,87</i>	<i>1,58</i>	<i>0,46</i>	<i>1,44</i>
T. cons	T. cons.	0,00	0,00	0,00	59,83	59,83	59,83

Fuente: Elaboración propia a partir de EES 2006

Y en la zona de rendimientos, tan solo la actividad ae15 contribuye a una reducción en la desigualdad salarial, mientras que ae16 contribuye a aumentarla, aunque esta última, de una manera muy débil.

Las variables relacionadas con el tamaño y con el mercado no presentan contribuciones relevantes en ninguno de sus dos componentes.

Y respecto a la variable propiedad, el comportamiento ya conocido, es decir, la propiedad pública contribuye a disminuir la diferencia salarial, mientras que la propiedad privada la hace aumentar y de manera muy importante con repercusiones que superan en todas las estructuras salariales el 15%.

En el convenio más cercano al trabajador, el término constante contribuye con un pesos del 59,83%.

#### 13.3.4. Conclusiones relativas a la categoría “convenio de empresa”

Características que contribuyen a aumentar la discriminación salarial en la mujer trabajadora con convenio de empresa:

- Entre 50 y 59 años de edad
- Estudios de F.P.
- Ocupación oc7
- Contrato indefinido
- Empresa de propiedad privada

Características que ayudan a reducir la discriminación en la mujer trabajadora con convenio de empresa:

- 21 años o más de antigüedad
- Ocupaciones oc2 u oc4
- Jornada a tiempo completo

- Sin tareas de responsabilidad
- Actividad económica ae15
- Empresa de propiedad pública

#### **13.4. Conclusiones acerca de las contribuciones a la discriminación salarial en las diferentes categorías de la variable *Convenio***

La primera conclusión a extraer acerca de la variable edad es que sus diferentes niveles van perdiendo relevancia en la determinación de la discriminación a medida que nos movemos de un convenio más general (de sector) a uno más particular y cercano al trabajador (de empresa).

También se detecta en las tablas presentadas que, en los tres tipos de convenios, los hombres de entre 50 y 59 años de edad son mejor remunerados que las mujeres de similares características.

Dos cuestiones se pueden destacar por lo que respecta a la variable nivel de estudios. Los estudios de secundaria I (obligatoria) siempre contribuyen a reducir la brecha salarial, aunque bajo el convenio de empresa su importancia es insignificante.

Por otro lado, los estudios de F.P. conllevan una ventaja salarial de los hombres en los tres tipos de convenios considerados.

En la variable antigüedad, solo destacar que alcanzar el nivel de mayor antigüedad en la empresa es un factor que contribuye a reducir la desigualdad salarial, aunque esto solo se da en los convenios de sector (de manera débil), y con pesos más importantes, en el de empresa.

En las categorías ocupacionales oc2, oc4 y oc5 las mujeres son mejor tratadas salarialmente que los hombres, con independencia del convenio que se

considere. Ahora bien, los efectos para las dos últimas categorías ocupacionales son especialmente importantes en los convenios interprovincial, etc. y de empresa.

Por su parte, la ocupación oc7 contribuye a aumentar la brecha salarial en los convenios de sector y de empresa.

La jornada a tiempo completo presenta un comportamiento muy desigual en cuanto al convenio se refiere. Mientras que en el convenio de sector esta categoría hace aumentar la brecha salarial, en el convenio de empresa la reduce, y en el convenio interprovincial, etc. no presenta pesos de significación.

El contrato de duración indefinida presenta pesos importantes y positivos en los convenios de sector y de empresa.

Respecto a la variable responsabilidad, si no se realizan tareas de responsabilidad entonces se observa unas aportaciones negativas a la brecha salarial en los tres tipos de convenios analizados.

En cuanto a los sectores de actividad, se advierte en las anteriores tablas que la actividad etiquetada como ae15 presenta un comportamiento común en todos los convenios, que es el de su contribución negativa a la hora de determinar la desigualdad en los salarios.

Con un comportamiento justamente opuesto, pero también presente en las tres categorías de convenios consideradas, se encuentra la actividad ae16, aunque, bajo ciertas modalidades, los pesos asociados a ella son un tanto débiles.

Solo bajo los convenios de sector e interprovincial, etc., la categoría de tamaño pequeño contribuye a una reducción de la diferencia salarial. Y bajo estos mismos convenios, la categoría de tamaño grande presenta unas aportaciones de signo contrario a esa diferencia.

El hecho de que la propiedad de la empresa sea pública contribuye, en los tres convenios, a reducir la brecha salarial, aunque con pesos más significativos en los convenios interprovincial, etc. y de empresa.

Por su parte, y común también a las tres modalidades consideradas en esta última variable de carácter laboral, la propiedad privada vuelve a ser uno de los principales factores que contribuyen a aumentar la desigualdad salarial encontrada en todas ellas.

Para finalizar, se observa que la modalidad de mercado local presenta pesos de relevancia y negativos en los convenios de carácter más general, es decir, el de sector, y sobre todo, el interprovincial, etc.









## CAPÍTULO VIII

### LA DIFERENCIA SALARIAL Y LAS MEDIDAS DE LA DISCRIMINACIÓN POR GÉNERO EN LAS CARACTERÍSTICAS DE EMPRESA

#### 1. INTRODUCCIÓN

El último grupo de variables a analizar se refiere a las denominadas características de empresa. Éstas son variables que, aunque influyen en la determinación del salario de los trabajadores, son externas a ellos y no controlables, ya que son características exclusivas del ámbito de la propia empresa. En concreto, las variables de empresa incluidas en este estudio son: la *actividad* o *sector económico* en el que la empresa desarrolla su labor, el *tamaño* de dicha empresa, en manos de quien se encuentra el capital de la empresa, es decir, la *propiedad*, y para finalizar, el *mercado* en el que la empresa vende sus productos.

El capítulo se distribuye de la siguiente manera. En el punto 2 analizaremos la diferencia salarial por género para la variable *actividad* y sus respectivos niveles y veremos qué parte de esa diferencia es atribuible a discriminación teniendo en cuenta diferentes estructuras no discriminatorias del mercado. En el punto 3, y teniendo en cuenta esas estructuras salariales consideradas, se determinarán qué variables son las que reflejan unas más importantes repercusiones sobre la desigualdad salarial, analizando especialmente las contribuciones ligadas a la existencia de discriminación. Los puntos 4 y 5 presentarán una estructura similar a los mencionados pero, en este caso, para la segunda de las variables consideradas, como es el *tamaño* de la empresa. Los apartados 6 y 7 se centran en la variable *propiedad*. Por último, los puntos 8 y 9 recogen los resultados referidos a la variable *mercado*.

## **2. DIFERENCIA Y DISCRIMINACIÓN SALARIAL SEGÚN LA ACTIVIDAD ECONÓMICA**

La variable referida a la *actividad económica* de la empresa se ha agrupado en 16 categorías homogéneas para reducir el tamaño del presente análisis. Aún así, el número de sectores considerado es importante con el principal objetivo de ofrecer unos resultados lo más completos posibles en cuanto a la desigualdad salarial en general, y a la discriminación por género en particular.

De ese amplio conjunto de sectores, podemos introducir que los ocho primeros del presente análisis son actividades englobadas dentro del sector industrial, la novena actividad se refiere al sector de la construcción, mientras que las siete actividades económicas restantes están ligadas al sector servicios.

### **2.1. Extracción de productos energéticos**

En el primero de los sectores de actividad analizados se observa en la Tabla 232 que se producen 0,1724 puntos logarítmicos de diferencia salarial entre los trabajadores y las trabajadoras. Ahora bien, bajo las estructuras salariales de hombre y mujer, las trabajadoras perciben mejores salarios que aquellos, en lo que respecta al componente de características, cuestión esta reflejada en los signos negativos de la primera columna de la mencionada tabla.

Debido a todo ello los porcentajes del componente discriminatorio en esas dos estructuras superan el 100%, llegando a situarse cerca del 130% en la estructura referida a la mujer. En la estructura salarial de Neumark, la medida de la discriminación MD1 supera levemente el 80% que, en cualquier caso, es un porcentaje muy importante asociado a este componente. De hecho, se verá más adelante que, siguiendo esta medida, este sector productivo se situaría en el segundo lugar de los más discriminatorios.

**Tabla 232: Diferencia salarial total (logarítmica) en la actividad económica ae1**

Activ. econ.: Extracción de productos energéticos (ae1)						
	Diferencia salarial total (en logaritmo): 0,1724					
	Características		Rendimientos			
Estructura no discriminatoria	Abs.	%	Abs.	%	Sobrepago	Infrapago
<i>Hombre</i>	-0,0241	-13,97	0,1965	113,97	0,0000	0,1965
<i>Mujer</i>	-0,0475	-27,52	0,2199	127,52	0,2199	0,0000
<i>Neumark</i>	0,0343	19,89	0,1381	80,11	0,0140	0,1241

Fuente: Elaboración propia a partir de EES 2006

Si se atiende a las medidas no ajustadas que muestra la Tabla 233, se observa en la segunda columna que los coeficientes de discriminación MD2 oscilan entre casi el 15% para la estructura de Neumark y el 24,6% para la estructura de la mujer, indicando en ambos casos el porcentaje de más que cobran los trabajadores respecto a las trabajadoras de iguales características. La diferencia salarial total bruta asociada a este sector económico indica que los hombres perciben unos salarios casi un 19% superiores a los percibidos por las mujeres.

En cualquier caso, esos coeficientes de discriminación se situarán entre los más importantes de los obtenidos para todos los sectores estudiados.

**Tabla 233: Diferencia salarial total (no ajustada) en la actividad económica ae1**

Activ. econ.: Extracción de productos energéticos (ae1)				
	Diferencia salarial total bruta (no ajustada): 0,1882			
	Características		Rendimientos	
Estructura no discriminatoria	Abs.	Abs.	Sobrepago	Infrapago
<i>Hombre</i>	-0,0238	0,2172	0,0000	0,2172
<i>Mujer</i>	-0,0464	0,2460	0,2460	0,0000
<i>Neumark</i>	0,0349	0,1481	0,0141	0,1321

Fuente: Elaboración propia a partir de EES 2006

Por todo ello, se puede considerar a esta categoría productiva como una de las más discriminatorias de todas las consideradas, con independencia de la medida que se tenga en cuenta a la hora de determinar el efecto discriminator sobre los salarios de las trabajadoras.

## 2.2. Industrias de alimentación, bebidas y tabaco; textil y confección; cuero y calzado

Bajo esta nueva actividad económica industrial se produce la mayor de las diferencias salariales existentes en todos los sectores productivos considerados en este estudio. En concreto, y como muestra la Tabla 234, la diferencia en los salarios asociada al género alcanza los 0,3375 puntos logarítmicos, considerando, lógicamente, ambos componentes asociados a dicha desigualdad.

De esa diferencia estimada, bajo la estructura de Neumark, cerca del 40% se debe a las mejores características de los hombres que de las mujeres, cantidad que baja hasta el 26% si la estructura salarial es la de la mujer, como se puede observar en la segunda columna de la mencionada tabla.

**Tabla 234: Diferencia salarial total (logarítmica) en la actividad económica ae2**

Activ. econ.: Industrias de alimentación, bebidas y tabaco; textil y confección; cuero y calzado (ae2)						
	Diferencia salarial total (en logaritmo): 0,3375					
	Características		Rendimientos			
Estructura no discriminatoria	Abs.	%	Abs.	%	Sobrepago	Infrapago
<i>Hombre</i>	0,1147	33,99	0,2228	66,01	0,0000	0,2228
<i>Mujer</i>	0,0879	26,04	0,2497	73,96	0,2497	0,0000
<i>Neumark</i>	0,1322	39,17	0,2053	60,83	0,0943	0,1110

Fuente: Elaboración propia a partir de EES 2006

Asociados a esos porcentajes, se muestran en la Tabla 234, en la cuarta columna, los pesos asociados al componente de rendimientos (medidas MD1). Se observa que, aunque la diferencia salarial es muy importante, los porcentajes obtenidos son muy inferiores a la anterior actividad económica analizada, siendo el mayor peso el asociado a la estructura de la mujer con casi un 74% de la brecha salarial, valores que podemos englobar dentro de un nivel de discriminación intermedio, teniendo en cuenta todas las actividades consideradas y, lógicamente, según esta medida discriminatoria.

**Tabla 235: Diferencia salarial total (no ajustada) en la actividad económica ae2**

Activ. econ.: Industrias de alimentación, bebidas y tabaco; textil y confección; cuero y calzado (ae2)					
Diferencia salarial total bruta (no ajustada): 0,4014					
		Características		Rendimientos	
Estructura no discriminatoria	Abs.	Abs.	Sobrepago	Infrapago	
<i>Hombre</i>	0,1216	0,2496	0,0000	0,2496	
<i>Mujer</i>	0,0919	0,2836	0,2836	0,0000	
<i>Neumark</i>	0,1414	0,2279	0,0989	0,1174	

Fuente: Elaboración propia a partir de EES 2006

En términos no ajustados se puede afirmar que los trabajadores de este sector productivo cobran unos salarios, por encima de un 40% superiores a los obtenidos por las trabajadoras (Tabla 235)

Por su parte, los coeficientes de discriminación MD2 presentados en la segunda columna muestran valores superiores a los obtenidos en la anterior actividad, y en las tres estructuras salariales. Si, en la actividad etiquetada como ae1, las mujeres percibían un salario cerca de un 22% inferior al obtenido por los hombres, ahora ese infrapago experimentado por las trabajadoras se incrementa hasta prácticamente el 25%. No obstante, la diferencia más acusada se produce bajo la estructura salarial de Neumark: si antes la diferencial salarial asociada al componente de rendimientos suponía casi un 15% de ventaja

salarial hacia los trabajadores, ahora esa ventaja sube hasta quedarse muy cerca del 23%. Como se podrá comprobar al final del análisis, estos coeficientes muestran los valores más altos de todas las actividades consideradas, por tanto, bajo esta medida, nos encontraríamos ante el sector productivo más discriminatorio.

### 2.3. Industrias de madera y corcho; papel; edición y artes gráficas

Aunque esta actividad económica se encuentra entre las que presentan menores niveles de desigualdad, con tan solo 0,1346 puntos logarítmicos de diferencia en los salarios, por el contrario, es una de las que posee mayores porcentajes asociados al componente de rendimientos. En concreto, esta actividad se situaría en el cuarto lugar de un hipotético ranking de actividades en cuanto a los niveles de discriminación asociados a las medidas MD1 mostradas en la cuarta columna de la Tabla 236.

**Tabla 236: Diferencia salarial total (logarítmica) en la actividad económica ae3**

Activ. econ.: Industrias de madera y corcho; papel; edición y artes gráficas (ae3)						
	Diferencia salarial total (en logaritmo): 0,1346					
	Características		Rendimientos			
Estructura no discriminatoria	Abs.	%	Abs.	%	Sobrepago	Infrapago
<i>Hombre</i>	-0,0129	-9,58	0,1475	109,58	0,0000	0,1475
<i>Mujer</i>	-0,0081	-6,05	0,1427	106,05	0,1427	0,0000
<i>Neumark</i>	0,0165	12,24	0,1181	87,76	0,0294	0,0887

Fuente: Elaboración propia a partir de EES 2006

Si se tienen ahora en cuenta las medidas no ajustadas, la Tabla 237 muestra que los trabajadores perciben un salario un 14,41% superior a las trabajadoras de esta actividad. Por su parte, los coeficientes de discriminación MD2 de la segunda columna muestran unos valores en torno al 15% en las

estructuras salariales de hombre y mujer, reduciéndose hasta un 12,53% para la de Neumark. Estos valores se sitúan, como veremos a medida que se presenten el resto de actividades, en unos niveles discriminatorios que podíamos calificar de intermedios al compararlos con otras actividades.

**Tabla 237: Diferencia salarial total (no ajustada) en la actividad económica ae3**

Activ. econ.: Industrias de madera y corcho; papel; edición y artes gráficas (ae3)				
	Diferencia salarial total bruta (no ajustada): 0,1441			
	Características		Rendimientos	
Estructura no discriminatoria	Abs.	Abs.	Sobrepago	Infrapago
<i>Hombre</i>	-0,0128	0,1589	0,0000	0,1589
<i>Mujer</i>	-0,0081	0,1534	0,1534	0,0000
<i>Neumark</i>	0,0166	0,1253	0,0298	0,0927

Fuente: Elaboración propia a partir de EES 2006

#### 2.4. Refino de petróleo; Industrias química, caucho y materias plásticas; otros productos minerales no metálicos

La diferencia salarial de 0,1668 puntos logarítmicos estimada para esta actividad se puede calificar como de intermedia (Tabla 238). Ahora bien, en este sector, las trabajadoras presentan unas mayores características que los trabajadores, lo que les hace obtener un mejor salario en lo que respecta a ese componente (estructuras salariales del hombre y de la mujer). Por tanto, para “compensar” ese mejor salario de las mujeres, el componente asociado a discriminación es muy importante. De hecho, el porcentaje de 119,92% que presenta la estructura salarial de la mujer se puede catalogar como el tercer mayor porcentaje sobre la brecha salarial asociado a una actividad económica, e indicando por tanto, un alto grado de discriminación.

**Tabla 238: Diferencia salarial total (logarítmica) en la actividad económica ae4**

Activ. econ.: Refino de petróleo; industrias química; caucho y materias plásticas; otros productos minerales no metálicos (ae4)						
	Diferencia salarial total (en logaritmo): 0,1668					
	Características		Rendimientos			
Estructura no discriminatoria	Abs.	%	Abs.	%	Sobrepago	Infrapago
<i>Hombre</i>	-0,0172	-10,31	0,1840	110,31	0,0000	0,1840
<i>Mujer</i>	-0,0332	-19,92	0,2000	119,92	0,2000	0,0000
<i>Neumark</i>	0,0095	5,70	0,1573	94,30	0,0342	0,1231

Fuente: Elaboración propia a partir de EES 2006

Por lo que respecta a la segunda medida de discriminación, los coeficientes MD2 presentes en la segunda columna de la Tabla 239, indican que los trabajadores perciben unos salarios, entre un 17% y un 22%, superiores a los percibidos por trabajadoras con iguales características. Estos valores indican una importante discriminación en este sector. En concreto, esas cifras colocarían a esta actividad en un quinto lugar en la escala de niveles discriminatorios existente entre esas actividades.

**Tabla 239: Diferencia salarial total (no ajustada) en la actividad económica ae4**

Activ. econ.: Refino de petróleo; industrias química; caucho y materias plásticas; otros productos minerales no metálicos (ae4)				
	Diferencia salarial total bruta (no ajustada): 0,1815			
	Características		Rendimientos	
Estructura no discriminatoria	Abs.	Abs.	Sobrepago	Infrapago
<i>Hombre</i>	-0,0171	0,2020	0,0000	0,2020
<i>Mujer</i>	-0,0327	0,2215	0,2215	0,0000
<i>Neumark</i>	0,0096	0,1704	0,0348	0,1310

Fuente: Elaboración propia a partir de EES 2006



Respecto a las dos cifras negativas de la primera columna de la Tabla 239 indicarían una ventaja salarial de las mujeres frente a los hombres en el componente de características. Por ejemplo, bajo la estructura salarial de la mujer, ese valor nos señalaría que, si hombres y mujeres estuvieran igualmente distribuidos en todas las características del análisis, entonces la desigualdad salarial se incrementaría en ese porcentaje, es decir, en un 3,27%.

### 2.5. Metalurgia y fabricación de productos metálicos; industria de la construcción de maquinaria y equipo mecánico

Una vez más ocurre que, aunque la diferencia salarial presente en este sector no es muy importante en relación al resto (la Tabla 240 refleja una brecha de 0,1616 puntos logarítmicos), dado que las trabajadoras disfrutan de una ventaja salarial respecto a los trabajadores en el componente asociado a características (valores negativos en la primera columna de la Tabla 240), esto genera unos porcentajes asociados a la discriminación muy relevantes, cercanos al 110% en la estructura salarial del hombre (cuarta columna), y que los coloca en una posición muy elevada dentro de los sectores con mayor presencia de discriminación siguiendo la medida MD1.

**Tabla 240: Diferencia salarial total (logarítmica) en la actividad económica ae5**

Activ. econ.: Metalurgia y fabricación de productos metálicos, ind. de la construcción de maquinaria y equipo mecánico (ae5)						
	Diferencia salarial total (en logaritmo): 0,1616					
	Características		Rendimientos			
Estructura no discriminatoria	Abs.	%	Abs.	%	Sobrepago	Infrapago
<i>Hombre</i>	-0,0155	-9,57	0,1771	109,57	0,0000	0,1771
<i>Mujer</i>	-0,0044	-2,73	0,1660	102,73	0,1660	0,0000
<i>Neumark</i>	0,0241	14,93	0,1375	85,07	0,0176	0,1199

Fuente: Elaboración propia a partir de EES 2006

Por el contrario, si atendemos a la segunda de las medidas de discriminación (MD2) ofrecidas en la segunda columna de la Tabla 241, los coeficientes muestran valores muy moderados que se pueden catalogar como de intermedios, dentro de la totalidad de actividades consideradas.

**Tabla 241: Diferencia salarial total (no ajustada) en la actividad económica ae5**

Activ. econ.: Metalurgia y fabricación de productos metálicos, ind. de la construcción de maquinaria y equipo mecánico (ae5)				
	Diferencia salarial total bruta (no ajustada): 0,1754			
	Características		Rendimientos	
Estructura no discriminatoria	Abs.	Abs.	Sobrepago	Infrapago
<i>Hombre</i>	-0,0153	0,1938	0,0000	0,1938
<i>Mujer</i>	-0,0044	0,1806	0,1806	0,0000
<i>Neumark</i>	0,0244	0,1474	0,0177	0,1274

Fuente: Elaboración propia a partir de EES 2006

Bajo la estructura salarial del hombre, ese coeficiente MD2 nos indica que los trabajadores perciben una remuneración superior en un 19,38% a la percibida por las trabajadoras. Por tanto, si ambos sexos fueran remunerados de la misma manera, entonces la brecha salarial se vería reducida en ese importante porcentaje. Las interpretaciones para los otros dos coeficientes son análogas a esta.

## 2.6. Industria de material de equipo eléctrico, electrónico y óptico

Nos encontramos ahora ante un sector productivo que no presenta comportamientos extremos en ninguna de sus cifras más relevantes. La diferencia salarial logarítmica es de 0,2225 puntos, como se ve reflejado en la Tabla 242, lo que la situaría en el séptimo lugar en el ranking de actividades.

**Tabla 242: Diferencia salarial total (logarítmica) en la actividad económica ae6**

Activ. econ.: Industria de material y equipo eléctrico, electrónico y óptico (ae6)						
Diferencia salarial total (en logaritmo): 0,2225						
	Características		Rendimientos			
Estructura no discriminatoria	Abs.	%	Abs.	%	Sobrepago	Infrapago
<i>Hombre</i>	0,0425	19,11	0,1800	80,89	0,0000	0,1800
<i>Mujer</i>	0,0258	11,59	0,1967	88,41	0,1967	0,0000
<i>Neumark</i>	0,0658	29,58	0,1567	70,42	0,0388	0,1178

Fuente: Elaboración propia a partir de EES 2006

Y, si se analizan las medidas de discriminación MD1 (cuarta columna de la tabla), los pesos estimados entre el 70% y el 88% aproximadamente, situarían a esta actividad en un lugar intermedio en cuanto a esta medida se refiere.

En este caso se observa en la segunda columna de la Tabla 242 que la desigualdad salarial explicada por el lado de las características ha visto incrementada su importancia relativa, especialmente bajo la estructura salarial de Neumark, alcanzando una cifra de, prácticamente, el 30% de la brecha salarial.

**Tabla 243: Diferencia salarial total (no ajustada) en la actividad económica ae6**

Activ. econ.: Industria de material y equipo eléctrico, electrónico y óptico (ae6)				
Diferencia salarial total bruta (no ajustada): 0,2492				
	Características		Rendimientos	
Estructura no discriminatoria	Abs.	Abs.	Sobrepago	Infrapago
<i>Hombre</i>	0,0434	0,1972	0,0000	0,1972
<i>Mujer</i>	0,0261	0,2174	0,2174	0,0000
<i>Neumark</i>	0,0680	0,1696	0,0396	0,1251

Fuente: Elaboración propia a partir de EES 2006

Los coeficientes de discriminación MD2 ofrecidos en la segunda columna de la Tabla 243 muestran ventajas salariales a favor de los trabajadores de entre un 17% (estructura salarial de Neumark) y casi un 22% (estructura salarial de la mujer), valores estos que, aún siendo importantes, no servirían para colocar a esta actividad entre las cinco con mayores coeficientes asociados a la discriminación.

### 2.7. Fabricación de material de transporte; Industrias manufactureras diversas

Aunque la diferencia salarial estimada para esta actividad económica se podría catalogar de intermedia en su relación con el resto (0,1790 puntos logarítmicos), la Tabla 244 muestra que los pesos asociados a la parte de rendimientos de la brecha salarial, entre el 60% y el 73% aproximadamente, están por debajo de los comportamientos medios obtenidos para otros sectores, indicando con ello unos reducidos niveles de discriminación, según estas medidas MD1.

**Tabla 244: Diferencia salarial total (logarítmica) en la actividad económica ae7**

Activ. econ.: Fab. de material de transporte; Industrias manufactureras diversas (ae7)						
	Diferencia salarial total (en logaritmo): 0,1790					
	Características		Rendimientos			
Estructura no discriminatoria	Abs.	%	Abs.	%	Sobrepago	Infrapago
<i>Hombre</i>	0,0475	26,53	0,1315	73,47	0,0000	0,1315
<i>Mujer</i>	0,0511	28,54	0,1279	71,46	0,1279	0,0000
<i>Neumark</i>	0,0704	39,30	0,1087	60,70	0,0220	0,0866

Fuente: Elaboración propia a partir de EES 2006

Las medidas no ajustadas presentes en la Tabla 245 refuerzan el resultado anterior, ya que los coeficientes MD2 estimados en la segunda

columna de dicha tabla se situarían en el antepenúltimo lugar en esa escala de actividades estudiadas, y por tanto, señalando también unos bajos niveles de discriminación asociados a este sector productivo.

Esto va unido también al hecho de que, como muestra la primera columna de la Tabla 245, de los 19,60 puntos porcentuales de brecha salarial existente en este sector productivo, en torno 5-7 puntos porcentuales son explicados por el componente de características.

**Tabla 245: Diferencia salarial total (no ajustada) en la actividad económica ae7**

Activ. econ.: Fab. de material de transporte; Industrias manufactureras diversas (ae7)				
	Diferencia salarial total bruta (no ajustada): 0,1960			
	Características		Rendimientos	
Estructura no discriminatoria	Abs.	Abs.	Sobrepago	Infrapago
<i>Hombre</i>	0,0486	0,1406	0,0000	0,1406
<i>Mujer</i>	0,0524	0,1365	0,1365	0,0000
<i>Neumark</i>	0,0729	0,1148	0,0223	0,0905

Fuente: Elaboración propia a partir de EES 2006

## 2.8. Producción y distribución de energía eléctrica, gas y agua

En esta actividad se produce un repunte por lo que respecta a la diferencia salarial, y esos 0,2673 puntos logarítmicos que muestra la Tabla 246, constituyen la tercera mayor brecha salarial detectada en el conjunto de sectores.

Pero, a pesar de esa importante desigualdad salarial, ésta no va acompañada de grandes porcentajes asociados a rendimientos. La Tabla 246 muestra medidas MD1 (cuarta columna) que oscilan entre el 64,5% de la estructura de Neumark y algo más del 88% en la de la mujer. En cualquier

caso, son pesos que se pueden catalogar como de intermedios en su comparación con otras actividades. Por tanto, atendiendo a esta medida, la actividad ae8 se situaría en un nivel medio en cuanto a los niveles de discriminación estimados.

**Tabla 246 Diferencia salarial total (logarítmica) en la actividad económica ae8**

Activ. econ.: Prod. y distrib. de energía eléctrica, gas y agua (ae8)						
	Diferencia salarial total (en logaritmo): 0,2673					
	Características		Rendimientos			
Estructura no discriminatoria	Abs.	%	Abs.	%	Sobrepago	Infrapago
<i>Hombre</i>	0,0344	12,86	0,2329	87,14	0,0000	0,2329
<i>Mujer</i>	0,0312	11,66	0,2361	88,34	0,2361	0,0000
<i>Neumark</i>	0,0949	35,50	0,1724	64,50	0,0301	0,1423

Fuente: Elaboración propia a partir de EES 2006

La Tabla 247 refleja que en este sector industrial los trabajadores perciben un 30,64% más de salario que el recibido por las trabajadoras de dicho sector, indicando con ello una de las mayores diferencias salariales.

Respecto a la existencia de discriminación, cuando se analizan los datos no ajustados, se observa que, esa importante brecha salarial detectada, conlleva unos coeficientes de discriminación MD2, presentes en la segunda columna de la Tabla 247, muy importantes. De hecho, son los segundos más relevantes por detrás de los calculados para la actividad ae2. En este caso, los hombres llegan a percibir más de un 26% del salario que cobran las mujeres de iguales características, ya sea por sobrepago o por infrapago, aunque esa cifra se reduce hasta cerca el 19% si se considera la estructuras salarial debida a Neumark.

**Tabla 247: Diferencia salarial total (no ajustada) en la actividad económica ae8**

Activ. econ.: Prod. y distrib. de energía eléctrica, gas y agua (ae8)				
	Diferencia salarial total bruta (no ajustada): 0,3064			
	Características		Rendimientos	
Estructura no discriminatoria	Abs.	Abs.	Sobrepago	Infrapago
<i>Hombre</i>	0,0350	0,2622	0,0000	0,2622
<i>Mujer</i>	0,0317	0,2663	0,2663	0,0000
<i>Neumark</i>	0,0995	0,1881	0,0306	0,1529

Fuente: Elaboración propia a partir de EES 2006

## 2.9. Construcción

Esta actividad es la que presenta una mayor disparidad en cuanto a su composición por género se refiere. En concreto, el 91,5% de los trabajadores en este sector son hombres, frente a tan solo un 8,5% de mujeres.

**Tabla 248: Diferencia salarial total (logarítmica) en la actividad económica ae9**

Activ. econ.: Construcción (ae9)						
	Diferencia salarial total (en logaritmo): 0,0649					
	Características		Rendimientos			
Estructura no discriminatoria	Abs.	%	Abs.	%	Sobrepago	Infrapago
<i>Hombre</i>	-0,0741	-114,27	0,1390	214,27	0,0000	0,1390
<i>Mujer</i>	-0,0294	-45,35	0,0943	145,35	0,0943	0,0000
<i>Neumark</i>	-0,0290	-44,72	0,0939	144,72	0,0080	0,0859

Fuente: Elaboración propia a partir de EES 2006

Pero, por lo que respecta a la brecha salarial, esos 0,0649 puntos logarítmicos que refleja la Tabla 248 constituyen la menor brecha salarial de todas las calculadas para las diferentes actividades.

Ahora bien, la Tabla 248 también muestra un comportamiento salarial que, aunque ya había aparecido en otras actividades analizadas, se hace especialmente patente en esta. En concreto, en el sector de la construcción, las mujeres presentan una clara ventaja salarial en lo que se refiere al componente de características. La novedad se encuentra en la magnitud de estos efectos. En concreto, para la estructura salarial del hombre, el componente de características llega a ser de un -114,27%, aunque se incrementa hasta cerca de un -45% bajo las otras dos estructuras.

Por todo ello, los porcentajes asociados al componente de rendimientos alcanzan los mayores pesos de todas las actividades, indicando con ello que el sector de la construcción es el de mayor nivel discriminatorio en términos salariales si se tienen en cuenta las medidas MD1 mencionadas.

**Tabla 249: Diferencia salarial total (no ajustada) en la actividad económica ae9**

Activ. econ.: Construcción (ae9)				
Diferencia salarial total bruta (no ajustada): 0,0671				
	Características		Rendimientos	
Estructura no discriminatoria	Abs.	Abs.	Sobrepago	Infrapago
<i>Hombre</i>	-0,0714	0,1491	0,0000	0,1491
<i>Mujer</i>	-0,0290	0,0989	0,0989	0,0000
<i>Neumark</i>	-0,0286	0,0984	0,0080	0,0897

Fuente: Elaboración propia a partir de EES 2006

Sin embargo, si atendemos a la segunda de las medidas de discriminación, el resultado es muy diferente. La Tabla 249 refleja que la mayor de esas medidas, referida a la estructura salarial del hombre, muestra que las trabajadoras son remuneradas con unos salarios casi un 15% inferiores a los obtenidos por los trabajadores. Y esta cifra colocaría a este sector en unos niveles de discriminación por debajo de la media y cerca del grupo de los tres sectores con menores niveles de discriminación.



## 2.10. Comercio y reparación

A diferencia de lo comentado en la anterior actividad relativa a la construcción, en el sector del comercio (primera de las actividades analizadas ligadas al sector servicios), la distribución de trabajadores por sexo es muy igualitaria, acercándose al 50/50.

Pero esta distribución paritaria no va acompañada del mismo patrón en cuanto a los salarios se refiere. En particular, la brecha salarial es de 0,2619 puntos logarítmicos como queda reflejado en la Tabla 250, lo que la coloca en el quinto lugar de las actividades con mayores desigualdades salariales.

**Tabla 250: Diferencia salarial total (logarítmica) en la actividad económica ae10**

Activ. econ.: Comercio y reparación (ae10)						
	Diferencia salarial total (en logaritmo): 0,2326					
	Características		Rendimientos			
Estructura no discriminatoria	Abs.	%	Abs.	%	Sobrepago	Infrapago
<i>Hombre</i>	0,0904	38,85	0,1422	61,15	0,0000	0,1422
<i>Mujer</i>	0,0499	21,46	0,1827	78,54	0,1827	0,0000
<i>Neumark</i>	0,1106	47,55	0,1220	52,45	0,0629	0,0591

Fuente: Elaboración propia a partir de EES 2006

En cuanto a la discriminación, la primera de las medidas (MD1), presente en la cuarta columna de la Tabla 250, muestra como el componente de rendimientos presenta unos pesos sobre la brecha de los salarios, un tanto dispares según se considere una u otra estructura salarial. Éstos oscilan entre el 52,45% y el 78,54% para las estructuras de Neumark y de la mujer, respectivamente.

Estos valores, a pesar de la importante desigualdad salarial existente en este sector, no muestran unas cifras que se puedan considerar como de las más

importantes, ya que suponen porcentajes intermedios en comparación con los hallados en otros sectores productivos.

**Tabla 251: Diferencia salarial total (no ajustada) en la actividad económica ae10**

Activ. econ.: Comercio y reparación (ae10)				
Diferencia salarial total bruta (no ajustada): 0,2619				
	Características		Rendimientos	
Estructura no discriminatoria	Abs.	Abs.	Sobrepago	Infrapago
<i>Hombre</i>	0,0946	0,1529	0,0000	0,1529
<i>Mujer</i>	0,0512	0,2004	0,2004	0,0000
<i>Neumark</i>	0,1170	0,1298	0,0649	0,0609

Fuente: Elaboración propia a partir de EES 2006

Los coeficientes de discriminación MD2 estimados para esta actividad (segunda columna de la Tabla 251), aunque hacen que la actividad relativa al comercio y a las reparaciones suba algún puesto en el ranking de sectores discriminatorios en relación a la anterior medida, todavía se siguen obteniendo valores que se pueden calificar de intermedios en cuanto a la discriminación hallada en esta actividad. Bajo la estructura salarial de la mujer (la de mayor coeficiente MD2 asociado), los trabajadores se encuentran sobrepagados (respecto a la remuneración percibida por las trabajadoras) en un 20%.

### 2.11. Hostelería

La actividad económica de hostelería presenta una diferencia salarial que se puede catalogar de pequeña en relación a las existentes en otras categorías productivas, siendo, en concreto, de 0,1535 puntos logarítmicos (Tabla 252).

En dicha tabla se puede observar como, bajo la estructura salarial de Neumark, los porcentajes del componente de características y rendimientos se

distribuyen en un 50/50 prácticamente. Si se atiende a las otras dos estructuras, el peso de la parte asociada a rendimientos sube hasta el 60% pero, en cualquier caso, son pesos muy reducidos que colocan a esta actividad entre las menos discriminatorias. En concreto, es el tercer sector con menores niveles de discriminación, considerando esta primera medida MD1.

**Tabla 252: Diferencia salarial total (logarítmica) en la actividad económica ae11**

Activ. econ.: Hostelería (ae11)						
	Diferencia salarial total (en logaritmo): 0,1535					
	Características		Rendimientos			
Estructura no discriminatoria	Abs.	%	Abs.	%	Sobrepago	Infrapago
<i>Hombre</i>	0,0638	41,56	0,0897	58,44	0,0000	0,0897
<i>Mujer</i>	0,0600	39,10	0,0935	60,90	0,0935	0,0000
<i>Neumark</i>	0,0774	50,39	0,0762	49,61	0,0450	0,0311

Fuente: Elaboración propia a partir de EES 2006

Aún existiendo una diferencia reducida en los salarios de esta actividad, los trabajadores perciben un salario un 16,59% mayor que el de las trabajadoras. Ahora bien, la Tabla 253 también muestra que, en torno a un 10% (8% en la estructura de Neumark) se puede considerar discriminación. Exactamente, las mujeres perciben un salario un 9,39% menor que el recibido por los hombres, bajo la estructura salarial del hombre. O bien, bajo la estructura de la mujer, los hombres perciben unos salarios un 9,85% superiores a los percibidos por las mujeres. En cualquier caso, y aún existiendo discriminación, ésta es de una magnitud muy reducida, de modo que solo alcanza niveles menores la actividad ae15 que posteriormente se analizará.

En definitiva, y con independencia de la medida de discriminación que se emplee, esta actividad ligada a la hostelería presenta unas magnitudes muy reducidas en cuanto a la discriminación se refiere, siendo uno de los sectores con menores diferencias salariales dentro del componente de rendimientos.

**Tabla 253: Diferencia salarial total (no ajustada) en la actividad económica ae11**

Activ. econ.: Hostelería (ae11)				
	Diferencia salarial total bruta (no ajustada): 0,1659			
	Características		Rendimientos	
Estructura no discriminatoria	Abs.	Abs.	Sobrepago	Infrapago
<i>Hombre</i>	0,0659	0,0939	0,0000	0,0939
<i>Mujer</i>	0,0619	0,0980	0,0980	0,0000
<i>Neumark</i>	0,0804	0,0792	0,0461	0,0316

Fuente: Elaboración propia a partir de EES 2006

## 2.12. Transporte, almacenamiento y comunicaciones

Esta actividad, también englobada dentro del sector de servicios, se encuentra en el noveno puesto en relación a la diferencia salarial logarítmica estimada, del total de 18 actividades consideradas. Presenta, por tanto, un comportamiento intermedio y moderado en cuanto a dicha magnitud se refiere, alcanzando los 0,1750 puntos logarítmicos, como se señala en la Tabla 254.

**Tabla 254: Diferencia salarial total (logarítmica) en la actividad económica ae12**

Activ. econ.: Transporte, almacenamiento y comunicaciones (ae12)						
	Diferencia salarial total (en logaritmo): 0,1750					
	Características				Rendimientos	
Estructura no discriminatoria	Abs.	%	Abs.	%	Sobrepago	Infrapago
<i>Hombre</i>	0,0129	7,39	0,1621	92,61	0,0000	0,1621
<i>Mujer</i>	0,0734	41,96	0,1016	58,04	0,1016	0,0000
<i>Neumark</i>	0,0645	36,82	0,1106	63,18	0,0286	0,0819

Fuente: Elaboración propia a partir de EES 2006

Si se analizan las medidas de discriminación MD1, reflejadas en la cuarta columna de la Tabla 251, la primera cuestión a resaltar es que, los porcentajes hallados, se observa que oscilan entre el 58,04% en la estructura de la mujer y el 92,61% de la estructura del hombre. Es decir, son claramente valores muy dispares que pueden llevar a diferentes interpretaciones. Si, por ejemplo, se tiene en cuenta el primero de ellos, nos conduciría a una medida de discriminación que se encontraría entre las 8 actividades con mayor nivel. Si, por el contrario, atendemos al último, la medida hallada le situaría entre los tres sectores con menor nivel de discriminación.

**Tabla 255: Diferencia salarial total (no ajustada) en la actividad económica ae12**

Activ. econ.: Transporte, almacenamiento y comunicaciones (ae12)				
Diferencia salarial total bruta (no ajustada): 0,1912				
	Características		Rendimientos	
Estructura no discriminatoria	Abs.	Abs.	Sobrepago	Infrapago
<i>Hombre</i>	0,0130	0,1760	0,0000	0,1760
<i>Mujer</i>	0,0762	0,1069	0,1069	0,0000
<i>Neumark</i>	0,0666	0,1169	0,0291	0,0854

Fuente: Elaboración propia a partir de EES 2006

Los coeficientes de discriminación MD2 mostrados en la segunda columna de la Tabla 255, lógicamente trasladan ese comportamiento variable analizado anteriormente. Bajo la estructura salarial del hombre, el coeficiente estimado colocaría a la actividad ae12 en un noveno puesto en el ranking de presencia de discriminación, por tanto, en una parte intermedia, con una brecha salarial asociada a rendimientos de casi el 18%. Sin embargo, el reducido valor asociado al coeficiente bajo la estructura de la mujer (en torno al 11%) llevaría a esta actividad a catalogarla entre las tres que presentan menores niveles de discriminación.

Por todo ello, se puede concluir que, dada la disparidad en las medidas de discriminación presentadas según se considere una u otra estructura salarial,

hacen difícil catalogar adecuadamente los niveles discriminatorios presentes en este sector productivo.

### 2.13. Intermediación financiera

La Intermediación financiera es la actividad económica que presenta la segunda mayor desigualdad salarial logarítmica entre hombres y mujeres, después de la actividad ae2 ya analizada. En concreto, se puede observar en la Tabla 256 que dicha desigualdad alcanza los 0,3336 puntos logarítmicos.

**Tabla 256: Diferencia salarial total (logarítmica) en la actividad económica ae13**

Activ. econ.: Intermediación financiera (ae13)						
	Diferencia salarial total (en logaritmo): 0,3336					
	Características		Rendimientos			
Estructura no discriminatoria	Abs.	%	Abs.	%	Sobrepago	Infrapago
<i>Hombre</i>	0,1900	56,96	0,1436	43,04	0,0000	0,1436
<i>Mujer</i>	0,2003	60,05	0,1333	39,95	0,1333	0,0000
<i>Neumark</i>	0,2188	65,58	0,1148	34,42	0,0489	0,0659

Fuente: Elaboración propia a partir de EES 2006

Sin embargo, gran parte de esta diferencia es debida a las mayores características de los hombres frente a las mujeres, como queda reflejado en los importantes porcentajes existentes en la segunda columna de la Tabla 256. Esto se traduce en unos porcentajes ligados a la discriminación (cuarta columna) que resultan ser los más reducidos entre todas las actividades, y por tanto, esta medida MD1, colocaría a la actividad ae13 como aquella que menor discriminación sufre de todas las consideradas.

Si se analiza la otra medida de discriminación, mostrada en la segunda columna de la Tabla 257, se observa que, aunque los hombres perciben un salario casi un 40% superior al obtenido por las mujeres, “solo” en torno al

14%-15% es sobrepago o infrapago debido a la existencia de discriminación dentro de este sector, si se tienen en cuenta las estructuras salariales de hombre y mujer. Estas magnitudes colocan a este sector en el duodécimo lugar de esa escala de actividades que, sin ser el de menor discriminación, si se encuentra entre los que muestra unos menores niveles.

**Tabla 257: Diferencia salarial total (no ajustada) en la actividad económica ae13**

Activ. econ.: Intermediación financiera (ae13)				
	Diferencia salarial total bruta (no ajustada): 0,3959			
	Características		Rendimientos	
Estructura no discriminatoria	Abs.	Abs.	Sobrepago	Infrapago
<i>Hombre</i>	0,2093	0,1544	0,0000	0,1544
<i>Mujer</i>	0,2218	0,1425	0,1425	0,0000
<i>Neumark</i>	0,2445	0,1217	0,0501	0,0682

Fuente: Elaboración propia a partir de EES 2006

#### 2.14. Actividades inmobiliarias y de alquiler; servicios empresariales

Esta actividad económica, etiquetada como ae14, presenta la sexta mayor diferencia salarial en relación al resto de actividades, con un valor de 0,2273 puntos logarítmicos. Pero, por lo que respecta a los porcentajes asociados al componente de discriminación presentes en la cuarta columna de la Tabla 258, son valores que sitúan a este sector en una zona intermedia pero cercana a aquellas actividades con reducidos pesos.

**Tabla 258: Diferencia salarial total (logarítmica) en la actividad económica ae14**

Activ. econ.: Activ. inmobiliarias y de alquiler; servicios empresariales (ae14)						
	Diferencia salarial total (en logaritmo): 0,2273					
	Características		Rendimientos			
Estructura no discriminatoria	Abs.	%	Abs.	%	Sobrepago	Infrapago
<i>Hombre</i>	0,1022	44,96	0,1251	55,04	0,0000	0,1251
<i>Mujer</i>	0,0665	29,25	0,1608	70,75	0,1608	0,0000
<i>Neumark</i>	0,1174	51,64	0,1099	48,36	0,0615	0,0484

Fuente: Elaboración propia a partir de EES 2006

No obstante, es necesario señalar que las tres estructuras salariales muestran medidas MD1 un tanto dispares y, por tanto, con interpretaciones variables en cuanto a resultados según se considere una u otra.

Si se consideran los resultados en términos brutos, la conclusión es similar a la ya mencionada. Los coeficientes de discriminación MD2 estimados (Tabla 259) muestran que esta actividad se sitúa en unos niveles de discriminación moderados, que la situarían en torno a la mitad del ranking de actividades.

**Tabla 259: Diferencia salarial total (no ajustada) en la actividad económica ae14**

Activ. econ.: Activ. inmobiliarias y de alquiler; servicios empresariales (ae14)				
	Diferencia salarial total bruta (no ajustada): 0,2552			
	Características		Rendimientos	
Estructura no discriminatoria	Abs.	Abs.	Sobrepago	Infrapago
<i>Hombre</i>	0,1076	0,1333	0,0000	0,1333
<i>Mujer</i>	0,0687	0,1745	0,1745	0,0000
<i>Neumark</i>	0,1245	0,1162	0,0634	0,0496

Fuente: Elaboración propia a partir de EES 2006



Lógicamente, estos coeficientes también trasladan esa variabilidad en la magnitud de las cifras. De hecho, mientras que en la estructura salarial de Neumark los trabajadores perciben un salario superior a las trabajadoras en cerca de un 12%, esa cifra sube casi hasta el 17,5% bajo la estructura salarial de la mujer.

## 2.15. Educación

La actividad de educación presenta la segunda menor diferencia salarial de todas las actividades analizadas, solo por detrás de la actividad ae9 referida a la construcción.

Respecto a la existencia de discriminación, de los 0,1084 puntos logarítmicos de desigualdad en los salarios, la Tabla 260 indica (cuarta columna) que, en torno al 35% es debido al componente de rendimientos, valor que sube hasta el 46,5% al considerar la estructura del hombre, la que ofrece un valor mayor para estas medidas. En cualquier caso, y a diferencia de lo analizado en la actividad ae9, son porcentajes muy reducidos, quedándose tan solo la actividad ae13 con menores medidas de discriminación MD1 que ésta.

**Tabla 260: Diferencia salarial total (logarítmica) en la actividad económica ae15**

Activ. econ.: Educación (ae15)						
	Diferencia salarial total (en logaritmo): 0,1084					
	Características		Rendimientos			
Estructura no discriminatoria	Abs.	%	Abs.	%	Sobrepago	Infrapago
<i>Hombre</i>	0,0580	53,50	0,0504	46,50	0,0000	0,0504
<i>Mujer</i>	0,0706	65,06	0,0379	34,94	0,0379	0,0000
<i>Neumark</i>	0,0709	65,35	0,0376	34,65	0,0241	0,0135

Fuente: Elaboración propia a partir de EES 2006

Lógicamente, esas reducidas cifras observadas en las medidas MD1 van acompañadas de unos porcentajes debidos al componente de características muy importantes. Por ejemplo, si se consideran las estructuras salariales de la mujer o de Neumark, éstas nos indican que, si los trabajadores y trabajadoras estuvieran distribuidos de una manera igualitaria entre las diferentes características (personales, laborables y de empresa), la desigualdad salarial se reduciría en torno a un 65%.

**Tabla 261: Diferencia salarial total (no ajustada) en la actividad económica ae15**

Activ. econ.: Educación (ae15)				
	Diferencia salarial total bruta (no ajustada): 0,1145			
	Características		Rendimientos	
Estructura no discriminatoria	Abs.	Abs.	Sobrepago	Infrapago
<i>Hombre</i>	0,0597	0,0517	0,0000	0,0517
<i>Mujer</i>	0,0731	0,0386	0,0386	0,0000
<i>Neumark</i>	0,0734	0,0383	0,0244	0,0136

Fuente: Elaboración propia a partir de EES 2006

Si tenemos en cuenta la segunda de las medidas ofrecidas en la Tabla 261, los coeficientes de discriminación MD2 estimados se encuentran todos por debajo del 5,2%, indicando con ello que nos encontramos con la actividad que presenta menores magnitudes en lo que a estos coeficientes se refiere.

Por tanto, el sector educativo se puede concluir que presenta, además de una brecha salarial muy reducida, unos de los menores niveles discriminatorios de todas las actividades analizadas, y es un resultado común a las dos medidas de discriminación consideradas.

## 2.16. Actividades sanitarias y veterinarias; servicios sociales y prestados a la comunidad; servicios personales

Con la última de las actividades estudiadas se produce un importante repunte en la desigualdad salarial en términos logarítmicos, alcanzando los 0,2342 puntos logarítmicos, solo superada por las actividades ae2, ae13 y ae8, y en ese orden.

Como se puede ver en la Tabla 262, los porcentajes asociados al componente de características han perdido peso relativo y, por tanto, el componente de rendimientos (medidas MD1), y en particular el que se deriva de la estructura salarial de la mujer, alcanza de nuevo valores muy importantes (94,36% de la brecha salarial) que indican que la parte de discriminación sobre la brecha salarial vuelve a ser muy relevante, quedándose esta actividad entre los cinco sectores con mayores niveles.

**Tabla 262: Diferencia salarial total (logarítmica) en la actividad económica ae16**

Activ. econ.: Activ. sanitarias y veterinarias, servicios sociales y prestados a la comunidad; servicios personales (ae16)						
	Diferencia salarial total (en logaritmo): 0,2342					
	Características		Rendimientos			
Estructura no discriminatoria	Abs.	%	Abs.	%	Sobrepago	Infrapago
<i>Hombre</i>	0,0561	23,95	0,1781	76,05	0,0000	0,1781
<i>Mujer</i>	0,0132	5,64	0,2210	94,36	0,2210	0,0000
<i>Neumark</i>	0,0679	28,97	0,1663	71,03	0,1082	0,0582

Fuente: Elaboración propia a partir de EES 2006

Los comentarios anteriores se corroboran y se profundizan cuando se analizan los resultados en términos no ajustados. La Tabla 263 muestra estas cifras y, en primer lugar, refleja que los trabajadores de este sector perciben unos salarios un 26,39% superiores a los de las trabajadoras, como siempre, en términos medios. Teniendo en cuenta esta diferencia, la mencionada tabla

muestra que, bajo la estructura salarial de la mujer, éstas perciben un salario inferior al del hombre en casi un 25%, es decir, prácticamente la totalidad de dicha brecha. Con esta magnitud, el sector en cuestión se alza al podium de los tres sectores más discriminatorios, solo superado por ae8 en segundo lugar, y en la cabeza, por ae2.

**Tabla 263: Diferencia salarial total (no ajustada) en la actividad económica ae16**

Activ. econ.: Activ. sanitarias y veterinarias, servicios sociales y prestados a la comunidad; servicios personales (ae16)				
Diferencia salarial total bruta (no ajustada): 0,2639				
	Características		Rendimientos	
Estructura no discriminatoria	Abs.	Abs.	Sobrepago	Infrapago
<i>Hombre</i>	0,0577	0,1950	0,0000	0,1950
<i>Mujer</i>	0,0133	0,2473	0,2473	0,0000
<i>Neumark</i>	0,0702	0,1810	0,1142	0,0599

Fuente: Elaboración propia a partir de EES 2006

Aunque las medidas MD2 asociadas a las otras dos estructuras salariales son algo menores (19,5% en la del hombre y 18,1% en la de Neumark) son, en cualquier caso, muy homogéneas e indican también un alto grado de discriminación asociado a este sector.

## 2.17. Conclusiones acerca de la desigualdad salarial en la variable *Actividad económica*

En estas conclusiones, y dado el volumen tan amplio de actividades analizadas, se han tratado de resumir los aspectos más importantes encontrados a la hora de determinar la brecha salarial en general, y la existencia de discriminación en particular.

En primer lugar, señalar que las actividades donde se han detectado las mayores desigualdades salariales por sexo han sido, y en orden decreciente, las actividades ae2 (Industrias de alimentación, bebidas y tabaco; textil y confección; cuero y calzado), ae13 (Intermediación financiera) y ae8 (Producción y distribución de energía eléctrica, gas y agua), tanto en términos logarítmicos como en términos brutos.

De igual manera, se ha comprobado que las actividades ae3 (Industrias de madera y corcho; papel; edición y artes gráficas), ae15 (Educación) y, sobre todo, ae9 (Construcción) son las que presentan los menores niveles de desigualdades salariales por cuestión de género.

Si se analiza exclusivamente el sector de la industria, se observa que las mayores desigualdades salariales se dan en los sectores ae2 (Industrias de alimentación, bebidas y tabaco; textil y confección; cuero y calzado), seguido de ae8 (Producción y distribución de energía eléctrica, gas y agua) y ae6 (Industria de material y equipo eléctrico, electrónico y óptico). Por el contrario son los sectores ae1 (Extracción de productos energéticos), ae4 (Refino de petróleo; Industrias química; caucho y materias plásticas; otros productos minerales no metálicos) y ae5 (Metalurgia y fabricación de productos metálicos; industria de la construcción de maquinaria y equipo mecánico) los que muestran unas menores brechas salariales.

Dentro del sector servicios, las mayores diferencias salariales por género se han dado en ae13 (Intermediación financiera), ae16 (Actividades sanitarias y veterinarias; servicios sociales y prestados a la comunidad; servicios personales) y ae10 (Comercio y reparación), mientras que en las actividades ae12 (Transporte, almacenamiento y comunicaciones), ae11 (Hostelería) y ae15 (Educación) se han dado unas desigualdades menos importantes.

Por lo que respecta a la existencia de discriminación en los diferentes sectores productivos considerados, la primera de las medidas calculada a partir

de la desigualdad salarial en términos logarítmicos ha mostrado que la actividad con mayores pesos asociados al componente de rendimientos es, claramente, la actividad ae9 (Construcción), justamente aquella que presenta las menores diferencias salariales. A ésta le siguen en un hipotético ranking las actividades ae1 (Extracción de productos energéticos) y ae4 (Refino de petróleo; Industrias química, caucho y materias plásticas; otros productos minerales no metálicos).

Por su parte, y siguiendo esta misma medida de discriminación, las actividades que presentan menores niveles de discriminación serían ae11 (Hostelería), seguida de ae15 (Educación) y, con las menores cifras, ae13 (Intermediación financiera), aún siendo esta categoría una de las que presentan mayor brecha salarial.

Si se tienen en cuenta las medidas halladas en términos brutos, la segunda medida de discriminación (los coeficientes de discriminación MD2) ha reflejado que la actividad con mayor nivel de discriminación es ae2 (Industrias de alimentación, bebidas y tabaco; textil y confección; cuero y calzado). A ésta le sigue la actividad ae8 (Producción y distribución de energía eléctrica, gas y agua), y por último, la actividad ae16 (Actividades sanitarias y veterinarias; servicios sociales y prestados a la comunidad; servicios personales).

Por su parte, los menores coeficientes se han encontrado en las actividades ae7 (Fabricación de material de transporte; Industrias manufactureras diversas), después la actividad ae11 (Hostelería), para terminar con los menores coeficientes en la actividad ae15 (Educación). Se puede observar que estas dos últimas categorías presentan unos niveles de discriminación muy reducidos con independencia de la medida que se considere.

Por último, señalar que, aunque para ciertas actividades los resultados obtenidos en las tres estructuras salariales han podido resultar un tanto

variables, la mayoría presentan resultados bastante robustos, por lo que las conclusiones obtenidas son adecuadas a la hora de determinar la desigualdad en los salarios, y más concretamente, la discriminación existente por cuestión de género.

### **3. CONTRIBUCIÓN DE LAS CARACTERÍSTICAS SOBRE LA DIFERENCIA SALARIAL EN LAS CATEGORÍAS DE LA VARIABLE ACTIVIDAD ECONÓMICA**

En este apartado se muestran las repercusiones sobre la brecha salarial que las diferentes características del estudio aportan a las desigualdades salariales (logarítmicas) estimadas en el conjunto de actividades económicas. En todos los apartados se realiza una breve reseña de la magnitud que esa desigualdad ha experimentado en la actividad analizada.

#### **3.1. Extracción de productos energéticos**

Esta categoría presenta unas diferencias salariales intermedias pero, en términos logarítmicos, presenta la segunda mayor medida de discriminación.

##### **3.1.1. Características personales**

La variable edad presenta en la Tabla 264 dos niveles en la zona de características que contribuyen a aumentar la brecha salarial. Son, en concreto, el tener entre 20 y 29 años y entre 40 y 49 años. Por su parte las trabajadoras ubicadas en la treintena disfrutaban de mejores salarios que los trabajadores.

En la zona de rendimientos solo hay un nivel que presenta pesos de relevancia, siendo éstos positivos y de importante magnitud. El nivel en cuestión es el de los trabajadores ubicados en el grupo de edad de entre 20 y 29

años, siendo por tanto esta categoría un factor importante a la hora de determinar la discriminación salarial en esta categoría, aunque es necesario señalar que el número de individuos (tanto hombres como mujeres) ubicados en esta categoría es muy reducido.

**Tabla 264: Contribuciones de las características personales a la desigualdad salarial en la actividad económica ael**

Actividad: Extracción de productos energéticos - Diferencia salarial: 0,1724							
		Características			Rendimientos		
		% (H)	% (M)	% (N)	% (H)	% (M)	% (N)
Edad	e1	0,14	-0,06	0,13	-0,73	-0,52	-0,71
	e2	1,53	5,39	2,20	12,71	8,86	12,05
	e3	-2,31	-2,42	-2,28	-0,47	-0,36	-0,51
	e4	2,55	2,07	2,58	0,89	1,36	0,85
	e5	1,47	1,65	1,47	-0,50	-0,68	-0,50
	e6	0,00	-0,69	0,04	0,87	1,56	0,83
	<i>Suma</i>	<i>3,37</i>	<i>5,93</i>	<i>4,14</i>	<i>12,77</i>	<i>10,21</i>	<i>12,00</i>
Nivel de estudios	est1	-8,58	0,21	-6,89	-8,75	-17,54	-10,43
	est2	-7,36	-3,60	-5,84	-3,97	-7,73	-5,50
	est3	-0,89	-1,00	-1,19	-0,21	-0,10	0,08
	est4	1,09	4,55	1,47	5,80	2,35	5,42
	est5	-14,06	-6,62	-10,66	11,35	3,92	7,95
	<i>Suma</i>	<i>-29,80</i>	<i>-6,47</i>	<i>-23,11</i>	<i>4,22</i>	<i>-19,11</i>	<i>-2,47</i>

Fuente: Elaboración propia a partir de EES 2006

La variable nivel de estudios presenta pesos de relevancia a la hora de determinar la brecha salarial en esta actividad, y en sus dos componentes. Por lo que respecta a la parte de características, el efecto de los niveles educativos es claramente negativo, siendo las categorías de sin estudios o primaria, secundaria I (obligatoria), y sobre todo, estudios superiores, factores que contribuyen a reducir la desigualdad salarial. En esta última, si hombre y mujeres estuvieran igualmente repartidos entonces esa desigualdad se incrementaría en cerca de un 14% (estructura salarial del hombre), aunque, al igual que se mencionó con anterioridad, esta categoría supone un número de trabajadores muy pequeño.



En la parte asociada a discriminación, las categorías de sin estudios o primaria y secundaria I (obligatoria) también aportan pesos negativos a la brecha en los salarios. Por su parte, el tener estudios de F.P. y el tener estudios superiores contribuyen a incrementar dicha brecha de manera muy relevante, especialmente la última de las categorías mencionadas, con repercusiones que, en algunos casos, superan el 10%.

### 3.1.2. Características laborales

La Tabla 265 muestra como la variable antigüedad, y en concreto el llevar 21 años o más en la empresa, aporta pesos de relevancia y positivos a la desigualdad en los salarios en la parte de características. En la zona de rendimientos, el nivel de menos de un año de antigüedad en la empresa contribuye, y de manera importante a reducir la diferencia en los salarios, mientras que el llevar entre 3 y 11 años (categorías an3 y an4) en la empresa son factores que contribuyen a aumentarla, también de manera importante, ya que si ambos sexos fueran retribuidos de la misma manera en esas categorías la brecha se reduciría casi un 12%.

Por lo que respecta a la variable ocupación, en la parte de características se observa que las ocupaciones oc2, oc6, y especialmente oc7, son factores que aportan pesos negativos a la brecha salarial; mientras que oc8, y sobre todo oc4, son ocupaciones que hacen aumentar dicha brecha. Estas aportaciones llegan a ser tan importantes debido fundamentalmente a la desigual distribución de trabajadores y trabajadoras en dichas categorías.

En la parte asociada a rendimientos, las ocupaciones oc2 y oc3 contribuyen a la reducción de la desigualdad salarial. Por el contrario, solo la ocupación oc6, con pesos que, bajo alguna de las estructuras salariales consideradas, son muy importantes (28,59%), contribuyen a incrementar esa desigualdad.

La Tabla 265 también refleja cómo la jornada a tiempo completo es un factor que influye en la disminución de la brecha en los salarios.

**Tabla 265: Contribuciones de las características laborales a la desigualdad salarial en la actividad económica ae1**

Actividad: Extracción de productos energéticos - Diferencia salarial: 0,1724							
		Características			Rendimientos		
		% (H)	% (M)	% (N)	% (H)	% (M)	% (N)
Antigüedad	an1	0,68	-0,02	0,66	-11,28	-10,58	-11,26
	an2	1,51	1,73	1,55	1,10	0,88	1,06
	an3	0,28	0,73	0,32	8,17	7,71	8,12
	an4	0,01	-0,06	0,01	3,85	3,92	3,85
	an5	1,10	1,06	1,12	0,11	0,14	0,09
	an6	2,38	2,98	2,53	-1,42	-2,02	-1,58
	<i>Suma</i>	<i>5,95</i>	<i>6,42</i>	<i>6,19</i>	<i>0,53</i>	<i>0,05</i>	<i>0,28</i>
Ocupación	oc1	1,56	1,48	1,63	0,28	0,36	0,21
	oc2	-2,27	-5,89	-3,16	-7,70	-4,08	-6,80
	oc3	0,74	-6,56	2,13	-9,73	-2,43	-11,12
	oc4	24,52	34,85	43,65	11,32	1,00	-7,81
	oc5	0,05	0,03	0,04	-0,29	-0,27	-0,29
	oc6	-2,30	-23,06	-0,40	7,83	28,59	5,93
	oc7	-21,78	-32,39	-18,76	1,46	12,07	-1,56
	oc8	3,56	4,09	3,43	1,95	1,42	2,08
<i>Suma</i>	<i>4,07</i>	<i>-27,45</i>	<i>28,55</i>	<i>5,12</i>	<i>36,65</i>	<i>-19,36</i>	
Tipo de jornada	tjc	0,17	0,49	1,05	-2,90	-3,22	-3,78
	tjp	0,17	0,49	1,05	0,39	0,07	-0,49
	<i>Suma</i>	<i>0,34</i>	<i>0,98</i>	<i>2,10</i>	<i>-2,51</i>	<i>-3,15</i>	<i>-4,27</i>
Tipo de contrato	di	-0,20	-1,47	-0,29	-26,58	-25,30	-26,48
	dd	-0,20	-1,47	-0,29	6,53	7,81	6,62
	<i>Suma</i>	<i>-0,39</i>	<i>-2,95</i>	<i>-0,59</i>	<i>-20,05</i>	<i>-17,49</i>	<i>-19,86</i>
Responsabilidad	rs	-1,86	-0,18	-1,81	10,63	8,95	10,58
	rn	-1,86	-0,18	-1,81	-36,03	-37,71	-36,08
	<i>Suma</i>	<i>-3,72</i>	<i>-0,36</i>	<i>-3,62</i>	<i>-25,40</i>	<i>-28,76</i>	<i>-25,50</i>
Convenio	cons	3,29	-0,91	3,02	-16,73	-12,53	-16,46
	coni	-0,71	-0,76	-0,74	1,86	1,91	1,89
	cone	5,09	1,98	4,97	12,22	15,33	12,34
	<i>Suma</i>	<i>7,68</i>	<i>0,32</i>	<i>7,25</i>	<i>-2,65</i>	<i>4,70</i>	<i>-2,23</i>

Fuente: Elaboración propia a partir de EES 2006

Algo similar le ocurre a los contratos de duración indefinida, aunque en este caso con pesos de mucha mayor magnitud. De hecho, si hombres y mujeres con contratos indefinidos fueran igualmente retribuidos en esta actividad económica. La brecha salarial se incrementaría en más de un 25%. Por el contrario, la contratación temporal contribuye al aumento de dicha brecha y con pesos mucho más moderados.

Respecto a la variable de responsabilidad, sus dos categorías muestran pesos muy relevantes pero de signos opuestos en el componente de rendimientos. En particular, la realización de tareas de responsabilidad en esta actividad económica, es un factor que hace que se incremente la diferencia en los salarios. Por el contrario, la no realización de esas tareas contribuye a la disminución de la diferencia, además con unos pesos muy importantes que, en todos los casos, supera el 35% (en valor absoluto).

La variable convenio presenta un comportamiento un tanto disperso en lo que se refiere al componente de características. La única categoría con un comportamiento más estable, aunque con valores un tanto volátiles en magnitud, según la estructura salarial, es el convenio de empresa que, como se observa en la Tabla 265, va acompañada de pesos positivos, contribuyendo a aumentar la desigualdad salarial.

Sin embargo, en la parte de rendimientos, aparecen dos categorías con patrones muy claros aunque con comportamientos opuestos. Mientras que el convenio de sector contribuye a disminuir la brecha salarial con repercusiones que superan el 15% (en valor absoluto), el convenio de empresa es un factor que contribuye a incrementarla en esa misma proporción (estructura salarial de la mujer).

### 3.1.3. Características de empresa

Por lo que respecta a la variable tamaño, solo la categoría de empresa grande presenta ciertos pesos de relevancia y positivos en la zona de características (Tabla 266). En la parte de rendimientos, la empresa pequeña es un factor muy importante a la hora de reducir la brecha en los salarios, con pesos cercanos al -20%. Por el contrario, la empresa de tamaño mediano presenta pesos positivos aunque mucho más moderados que, en ningún caso, alcanzan el 3% de la desigualdad.

**Tabla 266: Contribuciones de las características de empresa a la desigualdad salarial en la actividad económica ae1**

Actividad: Extracción de productos energéticos - Diferencia salarial: 0,1724							
		Características			Rendimientos		
		% (H)	% (M)	% (N)	% (H)	% (M)	% (N)
Tamaño	tamp	-0,76	0,48	-0,67	-18,41	-19,65	-18,50
	tamm	0,80	1,15	0,88	2,82	2,47	2,75
	tamg	2,18	1,30	2,19	1,51	2,40	1,50
	<i>Suma</i>	<i>2,22</i>	<i>2,93</i>	<i>2,40</i>	<i>-14,07</i>	<i>-14,79</i>	<i>-14,26</i>
Propiedad	ppu	0,00	0,00	0,00	-0,14	-0,14	-0,13
	ppr	0,00	0,00	0,00	7,98	7,98	7,98
	<i>Suma</i>	<i>0,00</i>	<i>0,01</i>	<i>0,00</i>	<i>7,84</i>	<i>7,84</i>	<i>7,85</i>
Mercado	ml	-0,45	-1,88	-0,44	5,92	7,35	5,90
	mn	-0,20	-0,22	-0,19	0,56	0,58	0,55
	mi	-3,04	-4,79	-2,82	-4,20	-2,45	-4,42
	<i>Suma</i>	<i>-3,69</i>	<i>-6,89</i>	<i>-3,44</i>	<i>2,28</i>	<i>5,48</i>	<i>2,03</i>
T. cons	T. cons.	0,00	0,00	0,00	145,89	145,89	145,89

Fuente: Elaboración propia a partir de EES 2006

Dentro de la variable propiedad, solo la propiedad privada, y en la zona de componentes, contribuye a aumentar esa diferencia en los salarios.

El mercado local también presenta pesos positivos y de relevancia en la zona de rendimientos, mientras que el mercado internacional va acompañado de pesos, también relevantes, pero negativos. Este mismo comportamiento se observa en esta misma categoría pero en la zona de características.

Por lo que respecta a la contribución ligada a las diferencias salariales iniciales medias entre hombres y mujeres en el grupo de referencia (que, en esta variable es: hombre o mujer, con menos de 19 años de edad, sin estudios o primaria, con menos de un año de antigüedad en la empresa, perteneciente a la ocupación oc1, con jornada a tiempo completo, con contrato indefinido, con tareas de responsabilidad, con convenio de sector, en empresa pequeña, de propiedad pública y con mercado local), la Tabla 266 muestra que es del 145,89%.

#### 3.1.4. Conclusiones relativas a la actividad económica de “extracción de productos energéticos” (ae1)

Características que contribuyen a aumentar la discriminación salarial en la mujer trabajadora dentro de la actividad ae1:

- Entre 20 y 29 años de edad
- Estudios de F.P. o superiores
- Entre 3 y 11 años de antigüedad
- Ocupación oc6
- Contrato temporal
- Con tareas de responsabilidad
- Convenio de empresa
- Empresa mediana
- Empresa de propiedad privada
- Empresa con mercado local

Características que ayudan a reducir la discriminación en la mujer trabajadora dentro de la actividad ae1:

- Sin estudios o primaria o con estudios de secundaria I (obligatoria)
- Menos de un año de antigüedad
- Ocupaciones oc2 u oc3
- Jornada a tiempo completo
- Contrato indefinido
- Sin tareas de responsabilidad
- Convenio de sector
- Empresa pequeña
- Empresa con mercado internacional

### **3.2. Industria de alimentación, bebidas y tabaco; textil y confección; cuero y calzado**

En esta actividad se ha estimado la mayor de las desigualdades salariales existentes en los sectores considerados en términos logarítmicos, y presenta una discriminación que se podía catalogar de intermedia-baja en comparación con las otras categorías analizadas.

#### 3.2.1. Características personales

La Tabla 267 refleja que las características de índole personal no juegan un papel importante a la hora de determinar la importante brecha salarial detectada en esta actividad económica. Solo se observa en la zona de

rendimientos que, el tener entre 20 y 29 años de edad, es un factor relevante en la determinación de esa brecha, pero que en este caso, contribuye a su reducción.

**Tabla 267: Contribuciones de las características personales a la desigualdad salarial en la actividad económica ae2**

Actividad: Industrias de alimentación, bebidas y tabaco; textil y confección; cuero y calzado - Diferencia salarial: 0,3375							
		Características			Rendimientos		
		% (H)	% (M)	% (N)	% (H)	% (M)	% (N)
Edad	e1	-0,03	-0,02	-0,02	-0,03	-0,03	-0,03
	e2	0,75	-0,21	0,61	-3,42	-2,47	-3,28
	e3	0,06	-0,08	0,14	-1,78	-1,64	-1,85
	e4	-0,01	-0,01	0,00	-0,13	-0,13	-0,14
	e5	0,64	0,31	0,37	1,06	1,40	1,33
	e6	0,80	0,15	1,05	0,36	1,01	0,11
	<i>Suma</i>	<i>2,23</i>	<i>0,15</i>	<i>2,15</i>	<i>-3,94</i>	<i>-1,86</i>	<i>-3,86</i>
Nivel de estudios	est1	0,47	0,58	0,55	1,67	1,57	1,59
	est2	0,54	0,55	0,57	0,10	0,10	0,08
	est3	0,02	0,09	0,07	-0,55	-0,62	-0,60
	est4	0,00	-0,13	0,06	0,42	0,54	0,35
	est5	0,60	0,64	0,55	-0,18	-0,22	-0,13
	<i>Suma</i>	<i>1,63</i>	<i>1,73</i>	<i>1,80</i>	<i>1,47</i>	<i>1,37</i>	<i>1,30</i>

Fuente: Elaboración propia a partir de EES 2006

### 3.2.2. Características laborales

La variable antigüedad, en su componente de características, contribuye a aumentar la desigualdad salarial. En concreto, tanto el llevar menos de un año en la empresa, como el tener una antigüedad de 21 años o más son factores que influyen en ese aumento.

Por el contrario, en la zona asociada a discriminación, las mujeres con menos de un año de antigüedad en la empresa son mejor retribuidas que los

hombres de similares características, cuestión ésta reflejada en los pesos negativos asociados a esta categoría (Tabla 268).

**Tabla 268: Contribuciones de las características laborales a la desigualdad salarial en la actividad económica ae2**

Actividad: Industrias de alimentación, bebidas y tabaco; textil y confección; cuero y calzado - Diferencia salarial: 0,3375							
		Características			Rendimientos		
		% (H)	% (M)	% (N)	% (H)	% (M)	% (N)
Antigüedad	an1	4,70	3,37	4,58	-2,99	-1,66	-2,86
	an2	0,80	0,74	0,86	-0,32	-0,26	-0,38
	an3	0,05	0,07	0,07	0,56	0,54	0,54
	an4	-0,01	-0,12	-0,06	0,78	0,89	0,83
	an5	1,83	1,63	2,11	0,34	0,54	0,06
	an6	2,95	2,80	3,03	0,33	0,47	0,25
	<i>Suma</i>	<i>10,32</i>	<i>8,50</i>	<i>10,58</i>	<i>-1,30</i>	<i>0,52</i>	<i>-1,56</i>
Ocupación	oc1	4,43	3,72	4,73	0,14	0,86	-0,15
	oc2	0,41	0,47	0,46	-0,11	-0,17	-0,16
	oc3	1,03	0,55	0,86	1,05	1,54	1,22
	oc4	1,60	0,90	1,55	-2,22	-1,52	-2,18
	oc5	1,92	2,17	2,99	0,35	0,10	-0,72
	oc6	-1,73	-1,92	-1,71	1,03	1,22	1,02
	oc7	1,05	0,97	1,04	-1,41	-1,33	-1,40
	oc8	1,00	0,74	0,90	-1,61	-1,35	-1,51
<i>Suma</i>	<i>9,72</i>	<i>7,60</i>	<i>10,82</i>	<i>-2,78</i>	<i>-0,66</i>	<i>-3,88</i>	
Tipo de jornada	tjc	-0,88	-0,57	0,39	-2,05	-2,36	-3,32
	tjp	-0,88	-0,57	0,39	0,45	0,14	-0,82
	<i>Suma</i>	<i>-1,76</i>	<i>-1,14</i>	<i>0,78</i>	<i>-1,60</i>	<i>-2,22</i>	<i>-4,14</i>
Tipo de contrato	di	0,36	0,24	0,40	0,93	1,04	0,89
	dd	0,36	0,24	0,40	-0,27	-0,15	-0,30
	<i>Suma</i>	<i>0,72</i>	<i>0,49</i>	<i>0,79</i>	<i>0,66</i>	<i>0,89</i>	<i>0,59</i>
Responsabilidad	rs	2,94	2,42	3,45	0,44	0,96	-0,06
	rn	2,94	2,42	3,45	-3,66	-3,15	-4,17
	<i>Suma</i>	<i>5,88</i>	<i>4,85</i>	<i>6,89</i>	<i>-3,22</i>	<i>-2,19</i>	<i>-4,23</i>
Convenio	cons	0,65	0,49	0,68	-2,32	-2,16	-2,35
	coni	0,43	0,36	0,47	-0,59	-0,52	-0,63
	cone	2,14	1,69	2,28	0,95	1,40	0,81
	<i>Suma</i>	<i>3,22</i>	<i>2,54</i>	<i>3,42</i>	<i>-1,96</i>	<i>-1,28</i>	<i>-2,16</i>

Fuente: Elaboración propia a partir de EES 2006



Para esta actividad, las ocupaciones oc1 y oc5 son factores que influyen en agrandar la desigualdad salarial, siempre dentro de la parte de características. Por el contrario, y en la zona de rendimientos, la ocupación oc4 presenta pesos muy moderados pero negativos, contribuyendo con ello a la reducción de esa desigualdad.

Al igual que se mostró en la anterior actividad analizada, la jornada a tiempo completo aporta pesos negativos a la brecha en los salarios.

Por su parte, el tipo de contrato no influye de manera significativa en la determinación de dicha brecha.

Respecto a la variable responsabilidad, sus dos categorías contribuyen a aumentar la diferencia en los sueldos, por lo que se refiere al componente asociado a características. En la zona de rendimientos, las trabajadoras que no realizan esas labores de responsabilidad presentan una ventaja salarial respecto a los trabajadores.

Algo similar ocurre con aquellas trabajadoras que, dentro de este sector económico, disfrutan de un convenio de sector. Por el contrario, el convenio de empresa, el más cercano al trabajador, influye positivamente en el aumento de la brecha salarial, aunque en este caso, lo hace por el lado de las características.

### 3.2.3. Características de empresa

La Tabla 269 muestra que el tamaño pequeño de la empresa resulta en este caso un factor que contribuye a la reducción de la desigualdad salarial de manera relevante. Por el contrario, el tamaño grande de la empresa influye en el aumento de dicha desigualdad, aunque con pesos más moderados que los asociados a la anterior categoría mencionada.

Por su parte, la propiedad privada vuelve a contribuir al incremento en la brecha salarial, presentando unos pesos que sobrepasan el 8% en las tres estructuras salariales analizadas.

Con unos pesos más reducidos (2,5%), pero aún así de cierta importancia, se muestra la categoría asociada al mercado nacional, y presenta el mismo patrón de comportamiento que el mencionado para la propiedad privada.

**Tabla 269: Contribuciones de las características de empresa a la desigualdad salarial en la actividad económica ae2**

Actividad: Industrias de alimentación, bebidas y tabaco; textil y confección; cuero y calzado - Diferencia salarial: 0,3375

		Características			Rendimientos		
		% (H)	% (M)	% (N)	% (H)	% (M)	% (N)
Tamaño	tamp	1,41	0,86	1,16	-6,63	-6,08	-6,38
	tamm	0,03	0,02	0,03	0,63	0,64	0,63
	tamg	1,02	0,62	0,83	2,80	3,21	2,99
	<i>Suma</i>	<i>2,47</i>	<i>1,50</i>	<i>2,02</i>	<i>-3,20</i>	<i>-2,23</i>	<i>-2,75</i>
Propiedad	ppu	-0,08	-0,07	-0,07	-0,01	-0,02	-0,02
	ppr	-0,08	-0,07	-0,07	8,04	8,03	8,04
	<i>Suma</i>	<i>-0,16</i>	<i>-0,14</i>	<i>-0,15</i>	<i>8,03</i>	<i>8,01</i>	<i>8,02</i>
Mercado	ml	-0,21	-0,27	-0,11	0,47	0,53	0,37
	mn	-0,14	0,05	0,08	2,47	2,28	2,26
	mi	0,07	0,18	0,10	-1,19	-1,29	-1,21
	<i>Suma</i>	<i>-0,28</i>	<i>-0,03</i>	<i>0,06</i>	<i>1,76</i>	<i>1,51</i>	<i>1,42</i>
T. cons	T. cons.	0,00	0,00	0,00	72,10	72,10	72,10

Fuente: Elaboración propia a partir de EES 2006

El término constante aporta un peso del 72,10% a la desigualdad salarial en esta actividad económica.

3.2.4. Conclusiones relativas a la actividad económica “industrias de alimentación, bebidas y tabaco; textil y confección; cuero y calzado” (ae2)

Características que contribuyen a aumentar la discriminación salarial en la mujer trabajadora dentro de la actividad ae2:

- Empresa grande
- Empresa de propiedad privada
- Empresa con mercado nacional

Características que ayudan a reducir la discriminación en la mujer trabajadora dentro de la actividad ae2:

- Entre 20 y 29 años de edad
- Menos de un año de antigüedad
- Ocupación oc4
- Jornada a tiempo completo
- Sin tareas de responsabilidad
- Convenio de sector
- Empresa pequeña

### **3.3. Industrias de madera y corcho; papel; edición y artes gráficas**

Este sector presenta unos bajos niveles de desigualdad salarial pero, por el contrario, presenta unas medidas de discriminación (MD1) muy importantes.

### 3.3.1. Características personales

La variable edad, por lo que respecta al componente de características, contribuye de manera importante a aumentar la brecha salarial. En efecto, los trabajadores de entre 20 y 29 años, y aquellos con más de 50 años (dos categorías), presentan ventajas salariales respecto a las trabajadoras. Ventajas del orden (conjuntamente) del 12% que desaparecerían si ambos sexos estuvieran igualmente distribuidos en esas tres categorías.

**Tabla 270: Contribuciones de las características personales a la desigualdad salarial en la actividad económica ae3**

Actividad: Industrias de madera y corcho; papel; edición y artes gráficas - Diferencia salarial: 0,1346							
		Características			Rendimientos		
		% (H)	% (M)	% (N)	% (H)	% (M)	% (N)
Edad	e1	-0,52	-0,26	-0,47	-0,35	-0,62	-0,40
	e2	4,38	3,87	4,69	-2,20	-1,69	-2,51
	e3	1,05	1,83	1,74	4,68	3,89	3,99
	e4	0,25	0,58	0,23	-4,87	-5,21	-4,85
	e5	4,62	6,65	4,96	-2,84	-4,88	-3,19
	e6	3,10	0,37	3,21	1,44	4,17	1,33
	<i>Suma</i>	<i>12,87</i>	<i>13,04</i>	<i>14,35</i>	<i>-4,15</i>	<i>-4,33</i>	<i>-5,64</i>
Nivel de estudios	est1	-12,34	-8,12	-11,32	-5,49	-9,71	-6,51
	est2	-3,93	-1,53	-3,35	-7,98	-10,39	-8,56
	est3	-0,73	-0,28	-0,65	1,69	1,25	1,62
	est4	-0,60	0,08	-0,50	8,47	7,79	8,37
	est5	-12,96	-12,47	-11,96	0,90	0,41	-0,10
	<i>Suma</i>	<i>-30,56</i>	<i>-22,33</i>	<i>-27,78</i>	<i>-2,41</i>	<i>-10,64</i>	<i>-5,19</i>

Fuente: Elaboración propia a partir de EES 2006

En la parte de rendimientos, se muestra en la Tabla 270 que el tener entre 30 y 39 años también es un factor que contribuye a incrementar dicha brecha de una manera clara, mientras que el tener 60 años o más presenta el mismo efecto pero con pesos más volátiles en magnitud. Por el contrario, las mujeres con entre 20 y 29 años, con entre 40 y 49 años, y por último, con entre 50 y 59 años, son mejor remuneradas que los hombres, contribuyendo por tanto

estas tres categorías a reducir de una manera muy importante la desigualdad en los salarios.

El nivel de estudios también es una variable que se podía calificar de activa a la hora de determinar la brecha salarial detectada en este sector productivo. En concreto, por lo que respecta al componente de características, las trabajadoras sin estudios o primaria, con estudios de secundaria I (obligatoria) o con estudios superiores, son mejor pagadas que los trabajadores, contribuyendo a reducir por tanto la brecha salarial, aunque muy especialmente la primera y la última de las categorías mencionadas.

En el componente de rendimientos, también las categorías de sin estudios o primaria y secundaria I (obligatoria) son factores que hacen reducir la desigualdad salarial. Por el contrario, los estudios de F.P. tratan mejor salarialmente a los hombres que a las mujeres ubicadas en este sector de actividad.

### 3.3.2. Características laborales

La Tabla 271 muestra claramente como el componente de características asociado a la variable antigüedad contribuye de manera muy importante al aumento de la desigualdad salarial de esta actividad. En concreto, los hombres que poseen menos de tres años o aquellos que tienen 11 años o más son mejor remunerados que las mujeres. Estos comportamientos incluyen 4 de las 6 categorías definidas para esta variable. Si hubiera una igualdad en los porcentajes de hombres y mujeres ubicados en estas categorías la desigualdad se reduciría en más de un 15%.

En el componente discriminatorio, llevar 21 años o más en la empresa también es un factor que contribuye de manera relevante a incrementar la mencionada desigualdad. Pero, por el contrario, en este componente las

trabajadoras con entre 11 y 21 años de antigüedad son mejor pagadas que los trabajadores, contribuyendo con ello a reducir la desigualdad.

**Tabla 271: Contribuciones de las características laborales a la desigualdad salarial en la actividad económica ae3**

Actividad: Industrias de madera y corcho; papel; edición y artes gráficas - Diferencia salarial: 0,1346							
		Características			Rendimientos		
		% (H)	% (M)	% (N)	% (H)	% (M)	% (N)
Antigüedad	an1	4,62	4,57	5,11	-0,16	-0,10	-0,65
	an2	2,22	2,26	2,33	0,22	0,18	0,11
	an3	1,06	0,89	1,05	-1,21	-1,04	-1,21
	an4	-0,23	-0,33	-0,18	0,73	0,83	0,68
	an5	2,45	3,83	2,94	-4,16	-5,55	-4,65
	an6	7,64	5,42	7,41	2,92	5,13	3,15
	<i>Suma</i>	<i>17,77</i>	<i>16,65</i>	<i>18,67</i>	<i>-1,67</i>	<i>-0,54</i>	<i>-2,57</i>
Ocupación	oc1	6,44	5,44	6,45	0,95	1,95	0,94
	oc2	-6,89	-6,84	-5,82	0,09	0,04	-0,98
	oc3	-5,46	-5,68	-3,89	-0,41	-0,20	-1,99
	oc4	18,55	16,38	22,56	-2,89	-0,72	-6,90
	oc5	1,53	0,68	1,32	-1,17	-0,31	-0,95
	oc6	-15,57	-18,18	-13,78	2,47	5,08	0,68
	oc7	-17,33	-20,34	-14,39	2,50	5,51	-0,44
	oc8	2,43	2,20	2,28	-1,09	-0,86	-0,94
	<i>Suma</i>	<i>-16,30</i>	<i>-26,34</i>	<i>-5,28</i>	<i>0,45</i>	<i>10,49</i>	<i>-10,57</i>
Tipo de jornada	tjc	0,23	1,42	2,22	-9,50	-10,69	-11,49
	tjp	0,23	1,42	2,22	1,57	0,38	-0,42
	<i>Suma</i>	<i>0,46</i>	<i>2,84</i>	<i>4,44</i>	<i>-7,93</i>	<i>-10,31</i>	<i>-11,91</i>
Tipo de contrato	di	1,15	1,21	1,08	-1,13	-1,19	-1,06
	dd	1,15	1,21	1,08	0,25	0,19	0,32
	<i>Suma</i>	<i>2,30</i>	<i>2,41</i>	<i>2,16</i>	<i>-0,88</i>	<i>-1,00</i>	<i>-0,75</i>
Responsabilidad	rs	3,00	2,60	3,18	1,41	1,81	1,23
	rn	3,00	2,60	3,18	-6,57	-6,16	-6,75
	<i>Suma</i>	<i>6,00</i>	<i>5,20</i>	<i>6,36</i>	<i>-5,15</i>	<i>-4,35</i>	<i>-5,52</i>
Convenio	cons	2,35	3,86	3,00	9,89	8,38	9,25
	coni	-4,11	-0,90	-3,31	-7,91	-11,12	-8,70
	cone	-0,01	-0,01	-0,01	4,13	4,13	4,13
	<i>Suma</i>	<i>-1,77</i>	<i>2,95</i>	<i>-0,33</i>	<i>6,11</i>	<i>1,39</i>	<i>4,67</i>

Fuente: Elaboración propia a partir de EES 2006

Respecto a la variable ocupación, la tabla muestra un gran número de categorías que influyen a la hora de determinar la brecha salarial en este sector, especialmente dentro del componente de características, dada la desigual distribución por sexos que incluyen esas categorías. En concreto, en esa zona, las ocupaciones oc1, oc8, y sobre todo oc4, son categorías que hacen aumentar dicha brecha de manera muy importante. Con un comportamiento justamente opuesto estarían las ocupaciones oc2, oc3, y muy especialmente, oc6 y oc7. En definitiva, todas las ocupaciones consideradas, excepto oc5, presentan pesos de relevancia sobre la desigualdad salarial.

En el componente de rendimientos solo la ocupación oc4 trata mejor, en términos salariales, a las mujeres que a los hombres. Por el contrario, los hombres son mejor pagados en oc6 y en oc7, aunque esta última presenta un peso con signo dispar asociado a la estructura salarial de Neumark.

Una vez más, la jornada a tiempo completo contribuye, y de manera muy relevante, a la reducción de la diferencia en los salarios. En concreto, se podría afirmar que si trabajadores y trabajadoras en esta categoría fueran retribuidos de igual manera, la diferencia en los salarios se incrementaría en torno a un 10%.

La Tabla 271 también refleja que, una vez más, el tipo de contrato no presenta pesos de relevancia a la hora de determinar esa diferencia.

La no realización de tareas de responsabilidad favorece el nivel salarial de las mujeres frente a los hombres de iguales características, y esto influye negativamente en la desigualdad salarial.

Respecto a la variable convenio, el componente de características muestra que, mientras el convenio de sector contribuye a incrementar esa desigualdad, el convenio interprovincial, etc. contribuye a su reducción, aunque en este último caso, con pesos de magnitud un tanto variable.

Esos mismos dos comportamientos se reproducen también en la parte de rendimientos, donde hay que añadir que el convenio de empresa es también un factor que influye positivamente en la brecha salarial.

### 3.3.3. Características de empresa

Una primera conclusión a la vista de la Tabla 272 es que, al igual que ocurrió en la anterior actividad analizada, los componentes de características asociados a las tres variables reflejadas no presentan pesos de relevancia, por tanto, los comentarios se centran en el componente ligado a discriminación.

**Tabla 272: Contribuciones de las características de empresa a la desigualdad salarial en la actividad económica ae3**

Actividad: Industrias de madera y corcho; papel; edición y artes gráficas - Diferencia salarial: 0,1346							
		Características			Rendimientos		
		% (H)	% (M)	% (N)	% (H)	% (M)	% (N)
Tamaño	tamp	-0,06	-0,05	-0,06	-3,96	-3,97	-3,96
	tamm	0,04	-0,02	0,03	0,80	0,86	0,81
	tamg	0,16	0,15	0,16	0,85	0,87	0,85
	<i>Suma</i>	<i>0,14</i>	<i>0,08</i>	<i>0,13</i>	<i>-2,31</i>	<i>-2,24</i>	<i>-2,30</i>
Propiedad	ppu	0,00	0,02	0,01	-0,41	-0,42	-0,41
	ppr	0,00	0,02	0,01	49,29	49,27	49,28
	<i>Suma</i>	<i>0,00</i>	<i>0,03</i>	<i>0,01</i>	<i>48,88</i>	<i>48,85</i>	<i>48,87</i>
Mercado	ml	-0,45	-0,32	-0,40	-5,17	-5,29	-5,21
	mn	0,00	-0,25	-0,06	-15,54	-15,30	-15,48
	mi	-0,04	0,00	-0,03	6,42	6,39	6,41
	<i>Suma</i>	<i>-0,49</i>	<i>-0,57</i>	<i>-0,49</i>	<i>-14,29</i>	<i>-14,20</i>	<i>-14,28</i>
T. cons	T. cons.	0,00	0,00	0,00	92,93	92,93	92,93

Fuente: Elaboración propia a partir de EES 2006

Si la empresa es de tamaño pequeño, este es un factor que contribuye a la reducción de la brecha en los salarios, no presentando esta variable otras categorías a señalar.



Por su parte, la propiedad privada de la empresa es de nuevo una característica que influye de manera muy importante en agrandar esa brecha en los salarios, mostrando pesos muy cercanos al 50%.

Por último, y respecto a la variable mercado, el local, y muy especialmente el nacional, son categorías que tratan favorablemente los salarios de las trabajadoras. De hecho, si ambos sexos fueran igualmente retribuidos en esas dos categorías, la brecha salarial aumentaría en más de un 20%. Por el contrario, los hombres perciben mejores salarios cuando la empresa se enfrenta a mercados internacionales.

La diferencia en el componente asociado al término constante contribuye con una aportación del 92,93% de la brecha salarial.

#### 3.3.4. Conclusiones relativas a la actividad económica “industrias de madera y corcho; papel; edición y artes gráficas” (ae3)

Características que contribuyen a aumentar la discriminación salarial en la mujer trabajadora dentro de la actividad ae3:

- Entre 30 y 39 años de edad
- Estudios de F.P.
- 21 años o más de antigüedad
- Ocupación oc6
- Convenios de sector o de empresa
- Empresa de propiedad privada
- Empresa con mercado internacional

Características que ayudan a reducir la discriminación en la mujer trabajadora dentro de la actividad ae3:

- Entre 20 y 29 años o con entre 40 y 59 años de edad
- Sin estudios o primaria o con estudios de secundaria I (obligatoria)
- Entre 11 y 21 años de antigüedad
- Ocupación oc4
- Jornada a tiempo completo
- Sin tareas de responsabilidad
- Convenio interprovincial, etc.
- Empresa pequeña
- Empresa con mercado local o nacional

### **3.4. Refino de petróleo; Industrias química; caucho y materia plásticas; otros productos minerales no metálicos**

Este sector, aún presentando una desigualdad salarial que se podía catalogar de media-baja, presenta la tercera mayor medida de discriminación en términos logarítmicos.

#### 3.4.1. Características personales

La Tabla 273 muestra una primera conclusión muy evidente en cuanto a la variable edad se refiere: todos los pesos de relevancia son de signo positivo y, en algunos casos, de importante magnitud, por lo que se puede concluir que,

en general, esta variable contribuye a aumentar la desigualdad asociada a esta actividad.

De una manera más particular, se observa que, en la zona de características, el tener entre 20 y 29 años o bien el tener más de 50 años son categorías importantes en la mencionada contribución. Pero donde se muestran los pesos de mayor relevancia es en la parte de rendimientos, sobre todo en las categorías que oscilan entre los 20 y los 49 años (cuatro categorías), aunque con pesos más moderados pero aún relevantes, también estaría la categoría de entre 50 y 59 años. A modo de ejemplo, señalar que, si las trabajadoras con entre 20 y 29 años fueran igualmente retribuidas que los trabajadores, la desigualdad salarial se reduciría hasta en aproximadamente un 11%. Si se pone el límite en los 59 años en lugar de en los 29 la reducción alcanzaría casi el 30%.

**Tabla 273: Contribuciones de las características personales a la desigualdad salarial en la actividad económica ae4**

Actividad: Refino de petróleo; Industrias química; caucho y materias plásticas; otros productos minerales no metálicos - Diferencia salarial: 0,1668

		Características			Rendimientos		
		% (H)	% (M)	% (N)	% (H)	% (M)	% (N)
Edad	e1	-0,25	0,04	-0,21	-0,30	-0,59	-0,34
	e2	1,63	4,04	2,38	11,22	8,80	10,46
	e3	0,15	2,10	0,97	9,64	7,69	8,82
	e4	0,22	-0,07	0,13	7,17	7,46	7,26
	e5	3,10	1,60	3,05	2,28	3,78	2,33
	e6	1,90	3,21	2,82	-0,42	-1,73	-1,33
	<i>Suma</i>	<i>6,76</i>	<i>10,92</i>	<i>9,14</i>	<i>29,58</i>	<i>25,42</i>	<i>27,20</i>
Nivel de estudios	est1	-5,95	-5,69	-5,68	-0,49	-0,75	-0,76
	est2	-5,24	-4,23	-4,80	-2,94	-3,95	-3,39
	est3	-0,46	-0,70	-0,55	-1,13	-0,89	-1,05
	est4	-0,06	0,02	-0,10	1,68	1,59	1,72
	est5	-14,46	-12,13	-12,36	4,78	2,45	2,68
	<i>Suma</i>	<i>-26,17</i>	<i>-22,73</i>	<i>-23,49</i>	<i>1,90</i>	<i>-1,55</i>	<i>-0,79</i>

Fuente: Elaboración propia a partir de EES 2006

Respecto al nivel de estudios, la gran mayoría de las aportaciones de relevancia son negativas. En concreto, en la parte de características, las mujeres son mejor remuneradas bajo las categorías de sin estudios o primaria, secundaria I (obligatoria), y muy especialmente, estudios superiores, con pesos que, entonos los casos superan el 12% (en valor absoluto).

Por lo que respecta al componente de rendimientos, esta categoría de estudios superiores presenta un comportamiento contrario, contribuyendo con ello a aumentar la desigualdad salarial. Por el contrario los estudios de secundaria I (obligatoria) contribuyen a la reducción de esa desigualdad.

#### 3.4.2. Características laborales

La variable antigüedad muestra en la Tabla 274 dos comportamientos opuestos, en cuanto a las categorías definidas, y por lo que respecta a la zona de características. Por un lado, los trabajadores con bajos niveles de antigüedad, en concreto con menos de 3 años y, por otro lado, los trabajadores con mayores niveles, en concreto por encima de los 11 años, son mejor remunerados que las trabajadoras, contribuyendo con ello a aumentar la desigualdad en los salarios.

En la parte de rendimientos, esa desigualdad también se ve incrementada cuando se poseen entre 6 y 21 años de antigüedad. Por el contrario, el tener, o bien menos de un año, o más de 21, son factores que contribuyen a su reducción.

Respecto a la ocupación, la Tabla 274 muestra que los hombres de las ocupaciones oc1 y, de manera muy significativa oc4, perciben mejores salarios que las mujeres. Justamente el patrón contrario se observa en las ocupaciones oc3, oc6 y, especialmente, oc7, con pesos en esta última que superan el 17% en la estructura salarial de la mujer.

**Tabla 274: Contribuciones de las características laborales a la desigualdad salarial en la actividad económica ae4**

Actividad: Refino de petróleo; Industrias química; caucho y materias plásticas; otros productos minerales no metálicos - Diferencia salarial: 0,1668

		Características			Rendimientos		
		% (H)	% (M)	% (N)	% (H)	% (M)	% (N)
Antigüedad	an1	2,60	2,20	2,64	-2,24	-1,83	-2,27
	an2	1,73	2,03	1,92	1,46	1,16	1,27
	an3	0,49	0,37	0,50	-0,85	-0,73	-0,86
	an4	0,00	0,00	0,00	2,07	2,07	2,07
	an5	2,74	1,72	2,85	2,99	4,01	2,88
	an6	4,71	5,95	4,96	-3,25	-4,49	-3,50
	<i>Suma</i>	<i>12,28</i>	<i>12,27</i>	<i>12,87</i>	<i>0,19</i>	<i>0,20</i>	<i>-0,40</i>
Ocupación	oc1	4,53	3,68	4,49	1,22	2,07	1,26
	oc2	-1,53	-2,55	-1,79	-2,86	-1,84	-2,60
	oc3	-4,89	-5,30	-3,71	-0,91	-0,50	-2,10
	oc4	13,84	11,81	16,97	-2,82	-0,79	-5,95
	oc5	0,35	-0,19	0,25	-0,95	-0,41	-0,85
	oc6	-8,03	-11,60	-6,95	1,33	4,90	0,25
	oc7	-11,64	-17,25	-11,09	7,82	13,43	7,27
	oc8	1,13	1,23	1,15	0,98	0,88	0,97
	<i>Suma</i>	<i>-6,25</i>	<i>-20,18</i>	<i>-0,68</i>	<i>3,81</i>	<i>17,75</i>	<i>-1,76</i>
Tipo de jornada	tjc	0,26	1,22	1,62	-14,27	-15,23	-15,63
	tjp	0,26	1,22	1,62	1,40	0,44	0,04
	<i>Suma</i>	<i>0,52</i>	<i>2,44</i>	<i>3,24</i>	<i>-12,87</i>	<i>-14,79</i>	<i>-15,59</i>
Tipo de contrato	di	0,07	0,07	0,05	0,12	0,12	0,13
	dd	0,07	0,07	0,05	-0,02	-0,02	-0,01
	<i>Suma</i>	<i>0,14</i>	<i>0,13</i>	<i>0,11</i>	<i>0,09</i>	<i>0,10</i>	<i>0,12</i>
Responsabilidad	rs	1,90	1,58	2,10	1,08	1,40	0,88
	rn	1,90	1,58	2,10	-4,98	-4,66	-5,18
	<i>Suma</i>	<i>3,80</i>	<i>3,17</i>	<i>4,20</i>	<i>-3,89</i>	<i>-3,26</i>	<i>-4,30</i>
Convenio	cons	4,63	0,03	4,87	-17,73	-13,13	-17,97
	coni	-1,23	-1,18	-1,06	-0,10	-0,14	-0,27
	cone	2,99	0,94	2,96	5,01	7,06	5,04
	<i>Suma</i>	<i>6,39</i>	<i>-0,21</i>	<i>6,77</i>	<i>-12,81</i>	<i>-6,21</i>	<i>-13,19</i>

Fuente: Elaboración propia a partir de EES 2006

Respecto a la parte ligada a discriminación, ésta se produce claramente en la ocupación oc7. Sin embargo, las trabajadoras son mejor pagadas que los

trabajadores en las ocupaciones oc2 y oc4, contribuyendo por tanto estas categorías a reducir la desigualdad salarial.

La jornada a tiempo completo sigue siendo un factor de gran relevancia a la hora de contribuir a una reducción de la brecha salarial en este sector productivo. Por su parte, el tipo de contrato no muestra pesos reseñables en lo que respecta a esta actividad.

En este caso, también se observa en la Tabla 274 que la no realización de tareas asociadas con algún tipo de responsabilidad es una categoría que vuelve a contribuir a la reducción de la desigualdad salarial, con pesos en torno al -5%.

En cuanto a la variable convenio, se observa que el convenio de sector y el de empresa son características que influyen en el aumento de la brecha en los salarios, siempre teniendo en cuenta la parte de esa brecha asociada a características.

En la zona de rendimientos, el convenio de sector presenta unos pesos negativos y de gran magnitud, rondando el -18% de la brecha salarial y siendo, por tanto, un factor básico a la hora de la determinación de esa brecha. Por su parte, el convenio de empresa presenta un comportamiento justamente contrario al anterior, y además con pesos más moderados que oscilan entre el 5% y el 7%.

### 3.4.3. Características de empresa

El tamaño pequeño de la empresa contribuye a la disminución de la diferencia en los salarios, y es un patrón que se observa en ambos componentes de esa brecha. Por su parte, la empresa de tamaño grande solo presenta pesos de cierta relevancia en la parte de características, y también muestra su contribución a la reducción de la diferencia (Tabla 275).

La propiedad privada es de nuevo un factor clave en la determinación de la desigualdad en los salarios, con pesos que rondan el 33%. Por tanto, si los trabajadores y trabajadoras de esta actividad económica, que desarrollan su labor en empresas de capital privado, fueran igualmente remunerados, la brecha de los salarios se llegaría a reducir en el mencionado porcentaje.

**Tabla 275: Contribuciones de las características de empresa a la desigualdad salarial en la actividad económica ae4**

Actividad: Refino de petróleo; Industrias química; caucho y materias plásticas; otros productos minerales no metálicos - Diferencia salarial: 0,1668

		Características			Rendimientos		
		% (H)	% (M)	% (N)	% (H)	% (M)	% (N)
Tamaño	tamp	-2,14	-1,86	-1,99	-2,48	-2,75	-2,62
	tamm	-0,01	0,00	-0,01	0,61	0,60	0,61
	tamg	-2,24	-2,01	-2,10	1,67	1,44	1,53
	<i>Suma</i>	<i>-4,39</i>	<i>-3,88</i>	<i>-4,09</i>	<i>-0,19</i>	<i>-0,70</i>	<i>-0,48</i>
Propiedad	ppu	-0,01	-0,04	-0,01	-0,09	-0,06	-0,09
	ppr	-0,01	-0,04	-0,01	32,99	33,02	32,99
	<i>Suma</i>	<i>-0,02</i>	<i>-0,07</i>	<i>-0,03</i>	<i>32,90</i>	<i>32,96</i>	<i>32,91</i>
Mercado	ml	-2,01	-1,49	-1,55	-0,85	-1,38	-1,31
	mn	-0,08	-0,40	-0,18	-7,34	-7,02	-7,24
	mi	-1,28	0,11	-0,63	7,20	5,81	6,55
	<i>Suma</i>	<i>-3,37</i>	<i>-1,77</i>	<i>-2,35</i>	<i>-0,99</i>	<i>-2,58</i>	<i>-2,00</i>
T. cons	T. cons.	0,00	0,00	0,00	72,59	72,59	72,59

Fuente: Elaboración propia a partir de EES 2006

Respecto a la variable mercado y sus categorías, se observa en la Tabla 275 que el mercado nacional juega a favor de la reducción de la desigualdad existente, mientras que el mercado internacional muestra un comportamiento opuesto a ese.

La contribución ligada al término constante supone un 72,59% en este sector económico.

3.4.4. Conclusiones relativas a la actividad económica “refino de petróleo; industrias química; caucho y materias plásticas; otros productos minerales no metálicos” (ae4)

Características que contribuyen a aumentar la discriminación salarial en la mujer trabajadora dentro de la actividad ae4:

- Entre 20 y 59 años de edad
- Estudios superiores
- Entre 6 y 21 años de antigüedad
- Ocupación oc7
- Convenio de empresa
- Empresa de propiedad privada
- Empresa con mercado internacional

Características que ayudan a reducir la discriminación en la mujer trabajadora dentro de la actividad ae4:

- Estudios de secundaria I (obligatoria)
- Menos de un año de antigüedad o 21 o más años
- Ocupaciones oc2 u oc4
- Jornada a tiempo completo
- Sin tareas de responsabilidad
- Convenio de sector
- Empresa pequeña
- Empresa con mercado nacional



### **3.5. Metalurgia y fabricación de productos metálicos; industria de la construcción de maquinaria y equipo mecánico**

La desigualdad salarial medida en términos logarítmicos para este sector se puede ubicar en un grupo intermedio-bajo. Ahora bien, la medida de discriminación asociada a dicha desigualdad es la quinta más alta de las detectadas en las actividades consideradas.

#### 3.5.1. Características personales

La Tabla 276 recoge que las aportaciones relevantes de la variable edad a la brecha salarial son siempre de signo positivo, contribuyendo con ello a agrandar dicha brecha. En concreto, y por lo que respecta a la zona de características, el tener más de 50 años (dos categorías) incorpora esos pesos positivos.

Por su parte, la zona de rendimientos muestra que las categorías entre 30 y 59 años (tres categorías), y más débilmente también la categoría de entre 20 y 29 años, son también factores que influyen positivamente en la brecha salarial.

En cuanto al nivel de estudios, se observa en la Tabla 276 que el componente de características tiene unos pesos globales (suma) importantes y negativos. Si se analiza esa parte con más detalle se detecta que son tres las categorías donde se producen fundamentalmente esos pesos relevantes. Son los niveles educativos de sin estudios o primaria, secundaria I (obligatoria) y estudios superiores.

**Tabla 276: Contribuciones de las características personales a la desigualdad salarial en la actividad económica ae5**

Actividad: Metalurgia y fabricación de productos metálicos; industria de la construcción de maquinaria y equipo mecánico - Diferencia salarial: 0,1616

		Características			Rendimientos		
		% (H)	% (M)	% (N)	% (H)	% (M)	% (N)
Edad	e1	-0,65	0,04	-0,61	-0,57	-1,26	-0,61
	e2	1,23	1,55	1,48	2,23	1,91	1,98
	e3	0,59	2,56	1,45	8,82	6,86	7,97
	e4	0,09	0,04	0,07	2,45	2,50	2,48
	e5	3,28	0,46	2,88	3,86	6,68	4,26
	e6	2,25	1,85	3,10	0,15	0,55	-0,70
	<i>Suma</i>	<i>6,80</i>	<i>6,50</i>	<i>8,37</i>	<i>16,96</i>	<i>17,25</i>	<i>15,38</i>
Nivel de estudios	est1	-3,80	-6,13	-3,92	3,42	5,76	3,54
	est2	-2,78	-1,21	-2,49	-3,77	-5,33	-4,05
	est3	0,50	-0,71	0,37	-2,78	-1,57	-2,65
	est4	-0,27	-0,07	-0,29	3,25	3,05	3,27
	est5	-7,30	-6,77	-6,61	1,00	0,47	0,31
	<i>Suma</i>	<i>-13,64</i>	<i>-14,90</i>	<i>-12,94</i>	<i>1,12</i>	<i>2,38</i>	<i>0,42</i>

Fuente: Elaboración propia a partir de EES 2006

En el componente asociado a discriminación, la tabla muestra pesos también negativos e importantes en secundaria I (obligatoria) y en bachillerato. Por otro lado, los niveles de sin estudios o primaria y estudios de F.P. contribuyen por su parte a aumentar la desigualdad salarial.

### 3.5.2. Características laborales

La variable antigüedad no muestra una gran relevancia a la hora de determinar la desigualdad salarial estimada en este sector. En particular, solo la categoría de más de 21 años de antigüedad, dentro de la zona de características, y la categoría de entre 3 y 6 años de antigüedad, en la parte de rendimientos, presentan pesos de cierta importancia y en ambos casos positivos, contribuyendo con ello a aumentar la brecha en los sueldos.

**Tabla 277: Contribuciones de las características laborales a la desigualdad salarial en la actividad económica ae5**

Actividad: Metalurgia y fabricación de productos metálicos; industria de la construcción de maquinaria y equipo mecánico - Diferencia salarial: 0,1616

		Características			Rendimientos		
		% (H)	% (M)	% (N)	% (H)	% (M)	% (N)
Antigüedad	an1	0,76	0,72	0,80	-0,71	-0,67	-0,75
	an2	0,66	0,52	0,64	-1,90	-1,76	-1,89
	an3	0,48	1,59	0,74	4,28	3,17	4,02
	an4	0,07	0,04	0,10	0,40	0,44	0,37
	an5	0,73	0,78	0,77	-0,45	-0,51	-0,49
	an6	3,81	4,07	3,96	-0,53	-0,80	-0,68
	<i>Suma</i>	<i>6,50</i>	<i>7,72</i>	<i>7,01</i>	<i>1,10</i>	<i>-0,12</i>	<i>0,58</i>
Ocupación	oc1	2,69	2,51	2,78	0,17	0,35	0,08
	oc2	-1,33	-1,74	-1,49	-1,59	-1,18	-1,43
	oc3	-1,29	-0,99	0,08	0,50	0,20	-0,87
	oc4	19,67	16,45	26,83	-3,73	-0,51	-10,89
	oc5	0,25	0,32	0,30	0,10	0,03	0,05
	oc6	-18,32	-17,29	-12,78	-0,32	-1,35	-5,86
	oc7	-4,57	-2,47	-3,27	-3,78	-5,88	-5,08
	oc8	1,37	1,74	1,35	1,98	1,61	2,00
	<i>Suma</i>	<i>-1,53</i>	<i>-1,46</i>	<i>13,80</i>	<i>-6,68</i>	<i>-6,75</i>	<i>-22,01</i>
Tipo de jornada	tjc	-2,35	1,34	0,46	-34,67	-38,36	-37,48
	tjp	-2,35	1,34	0,46	5,07	1,38	2,26
	<i>Suma</i>	<i>-4,71</i>	<i>2,67</i>	<i>0,91</i>	<i>-29,60</i>	<i>-36,98</i>	<i>-35,22</i>
Tipo de contrato	di	-0,24	-0,52	-0,13	-6,31	-6,02	-6,42
	dd	-0,24	-0,52	-0,13	1,59	1,87	1,48
	<i>Suma</i>	<i>-0,47</i>	<i>-1,04</i>	<i>-0,25</i>	<i>-4,71</i>	<i>-4,15</i>	<i>-4,94</i>
Responsabilidad	rs	0,83	0,76	0,89	0,71	0,78	0,65
	rn	0,83	0,76	0,89	-3,28	-3,21	-3,34
	<i>Suma</i>	<i>1,67</i>	<i>1,52</i>	<i>1,78</i>	<i>-2,57</i>	<i>-2,43</i>	<i>-2,69</i>
Convenio	cons	0,21	0,21	0,22	0,02	0,02	0,00
	coni	0,62	0,40	0,63	-5,98	-5,75	-5,99
	cone	1,55	1,22	1,61	1,78	2,11	1,72
	<i>Suma</i>	<i>2,38</i>	<i>1,83</i>	<i>2,47</i>	<i>-4,18</i>	<i>-3,63</i>	<i>-4,26</i>

Fuente: Elaboración propia a partir de EES 2006

En cuanto a la variable ocupación la Tabla 277 refleja que, en la parte de características, las ocupaciones oc1, pero sobre toda la oc4, son categorías que muestran una clara contribución a aumentar la desigualdad salarial. Por su

parte, las ocupaciones oc7, y muy especialmente, la oc6 muestran un patrón de comportamiento contrario.

Por lo que respecta al componente de rendimientos, las únicas dos ocupaciones con pesos relevantes son oc4 y oc7 y ambas son factores que aportan pesos negativos a la desigualdad salarial encontrada.

La variable tipo de jornada sigue, por un lado, mostrando que la jornada a tiempo completo contribuye a la reducción de la brecha en los salarios, además muestra pesos muy importantes que, bajo la estructura salarial de la mujer, se acercan al -40%. Pero, como novedad, ahora la jornada a tiempo parcial se muestra como un factor que influye positivamente en esa brecha.

Los contratos de duración indefinida se comportan como una característica que contribuye a la reducción en la mencionada brecha, además con pesos de cierta relevancia superiores al 6% (en valor absoluto).

De nuevo, las trabajadoras que no llevan a cabo tareas de responsabilidad son mejor pagadas que los trabajadores de iguales características, lo que contribuye a la disminución de la desigualdad salarial.

Y por último, respecto a la variable convenio, solo cabe destacar que el convenio de tipo interprovincial, etc. presenta pesos negativos con una contribución a la desigualdad salarial en torno al -6%, apareciendo este comportamiento en el lado de los rendimientos.

### 3.5.3. Características de empresa

La variable tamaño solo muestra en la Tabla 278 pesos de relevancia en la zona de rendimientos. En concreto, el tamaño pequeño y el tamaño mediano de la empresa contribuyen a la reducción de la diferencia salarial, mientras que, por el contrario, el tamaño grande de la empresa incrementa esa diferencia.

La variable propiedad no presenta ningún tipo de efecto en esta actividad económica ya que todas las empresas ubicadas en esta categoría son de naturaleza privada.

Respecto a la variable mercado, la categoría de mercado local es la única que muestra pesos de cierta importancia en la zona de características, siendo estos negativos y contribuyendo por tanto a la disminución de la distancia entre los salarios.

En la parte de rendimientos, esa misma categoría presenta un comportamiento similar, pero es necesario señalar que con pesos muy débiles. Los mayores pesos, aunque en este caso positivos, se producen en la categoría de mercado nacional, mientras que el mercado internacional también contribuiría a una disminución de la desigualdad salarial, aunque con magnitudes más moderadas.

**Tabla 278: Contribuciones de las características de empresa a la desigualdad salarial en la actividad económica ae5**

Actividad: Metalurgia y fabricación de productos metálicos; industria de la construcción de maquinaria y equipo mecánico - Diferencia salarial: 0,1616							
		Características			Rendimientos		
		% (H)	% (M)	% (N)	% (H)	% (M)	% (N)
Tamaño	tamp	-1,73	-1,27	-1,64	-4,22	-4,68	-4,31
	tamm	-0,13	-0,49	-0,17	-5,04	-4,68	-5,00
	tamg	-0,67	-0,17	-0,60	6,84	6,33	6,76
	<i>Suma</i>	<i>-2,53</i>	<i>-1,93</i>	<i>-2,41</i>	<i>-2,42</i>	<i>-3,02</i>	<i>-2,54</i>
Propiedad	ppu	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
	ppr	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
	<i>Suma</i>	<i>0,00</i>	<i>0,00</i>	<i>0,00</i>	<i>0,00</i>	<i>0,00</i>	<i>0,00</i>
Mercado	ml	-2,50	-2,02	-2,34	-1,53	-2,01	-1,69
	mn	-0,18	0,07	-0,14	6,09	5,85	6,06
	mi	-1,35	-1,69	-1,33	-2,08	-1,75	-2,10
	<i>Suma</i>	<i>-4,03</i>	<i>-3,64</i>	<i>-3,81</i>	<i>2,48</i>	<i>2,09</i>	<i>2,26</i>
T. cons	T. cons.	0,00	0,00	0,00	138,08	138,08	138,08

Fuente: Elaboración propia a partir de EES 2006

Por último, señalar que el componente ligado al término constante va acompañado de un peso del 138,08%.

#### 3.5.4. Conclusiones relativas a la actividad económica “metalurgia y fabricación de productos metálicos; industria de la construcción de maquinaria y equipo mecánico” (ae5)

Características que contribuyen a aumentar la discriminación salarial en la mujer trabajadora dentro de la actividad ae5:

- Entre 20 y 59 años de edad
- Sin estudios o primaria o con estudios de F.P.
- Entre 3 y 6 años de antigüedad
- Jornada a tiempo parcial
- Empresa grande
- Empresa con mercado nacional

Características que ayudan a reducir la discriminación en la mujer trabajadora dentro de la actividad ae5:

- Estudios de secundaria I (obligatoria) o con estudios de bachillerato
- Ocupaciones oc4 u oc7
- Jornada a tiempo completo
- Contrato indefinido
- Sin tareas de responsabilidad
- Convenio interprovincial, etc.

- Empresa pequeña o mediana
- Empresa con mercado internacional

### **3.6. Industria de material y equipo eléctrico, electrónico y óptico**

En esta actividad se puede catalogar, tanto la desigualdad detectada como los niveles de discriminación asociados, como de magnitudes intermedias.

#### 3.6.1. Características personales

La categoría etiquetada con e5 dentro de la variable edad, es decir los trabajadores y trabajadoras de entre 50 y 59 años, es la única que muestra pesos con cierta importancia en la zona de características, e indicando su contribución positiva a la brecha salarial. En la zona de rendimientos esta misma categoría también presenta pesos positivos pero un tanto débiles y, por tanto, poco relevantes. Por el contrario, se observa en la Tabla 279 que tener entre 20 y 29 años en esta actividad es un factor que contribuye a la reducción de esa brecha.

El nivel de estudios es una variable prácticamente irrelevante a la hora de determinar la desigualdad salarial en este sector productivo. Solo la categoría de estudios de secundaria I (obligatoria) presenta pesos dignos de reseñar, negativos, y en la zona de rendimientos.

**Tabla 279: Contribuciones de las características personales a la desigualdad salarial en la actividad económica ae6**

Actividad: Industria de material y equipo eléctrico, electrónico y óptico - Diferencia salarial: 0,2225							
		Características			Rendimientos		
		% (H)	% (M)	% (N)	% (H)	% (M)	% (N)
Edad	e1	-0,03	-0,24	-0,04	0,26	0,47	0,28
	e2	1,43	0,91	1,46	-4,29	-3,77	-4,32
	e3	1,16	1,07	1,54	-0,57	-0,48	-0,96
	e4	0,06	0,06	0,05	0,09	0,09	0,10
	e5	2,01	1,25	2,08	1,27	2,02	1,20
	e6	0,54	1,59	0,85	-0,68	-1,73	-0,99
	<i>Suma</i>	<i>5,17</i>	<i>4,65</i>	<i>5,93</i>	<i>-3,92</i>	<i>-3,40</i>	<i>-4,68</i>
Nivel de estudios	est1	-0,49	-0,59	-0,50	0,66	0,76	0,67
	est2	0,86	0,43	0,83	-2,86	-2,43	-2,83
	est3	0,68	0,48	0,64	-0,64	-0,44	-0,61
	est4	0,06	-0,38	0,34	1,47	1,91	1,19
	est5	-1,54	-1,36	-1,41	1,49	1,31	1,36
	<i>Suma</i>	<i>-0,44</i>	<i>-1,43</i>	<i>-0,10</i>	<i>0,12</i>	<i>1,11</i>	<i>-0,22</i>

Fuente: Elaboración propia a partir de EES 2006

### 3.6.2. Características laborales

La Tabla 280 refleja como el llevar menos de un año en la empresa es un factor que contribuye a aumentar la desigualdad salarial, por el lado de las características. Sin embargo, esta misma categoría presenta un comportamiento contrario, pero también relevante, en la zona de rendimientos.

En esta misma zona de rendimientos, el estar ubicado en el mayor nivel de antigüedad también presenta unos pesos de importancia y negativos. Por el contrario, las dos categorías que oscilan entre el año de antigüedad y los 6 años influyen positivamente en la brecha de los salarios.

Los trabajadores de las ocupaciones oc1, oc2, oc4, y débilmente también oc5, son mejor remunerados que las trabajadoras por lo que se refiere



al componente de características. Justamente el efecto contrario se refleja en la ocupación oc6.

**Tabla 280: Contribuciones de las características laborales a la desigualdad salarial en la actividad económica ae6**

Actividad: Industria de material y equipo eléctrico, electrónico y óptico - Diferencia salarial: 0,2225							
		Características			Rendimientos		
		% (H)	% (M)	% (N)	% (H)	% (M)	% (N)
Antigüedad	an1	2,43	1,88	2,46	-2,56	-2,01	-2,59
	an2	0,18	0,27	0,20	3,68	3,59	3,65
	an3	-0,01	0,21	0,03	3,90	3,67	3,85
	an4	0,00	0,00	0,00	-0,54	-0,54	-0,54
	an5	1,18	1,13	1,29	0,17	0,22	0,06
	an6	1,56	2,33	1,67	-3,64	-4,41	-3,75
	<i>Suma</i>	<i>5,33</i>	<i>5,82</i>	<i>5,65</i>	<i>1,02</i>	<i>0,52</i>	<i>0,69</i>
Ocupación	oc1	4,29	4,11	4,47	0,07	0,24	-0,12
	oc2	1,93	2,65	2,29	-2,35	-3,06	-2,70
	oc3	-1,43	-0,61	-0,97	3,11	2,29	2,65
	oc4	2,77	7,10	8,26	5,91	1,58	0,42
	oc5	2,07	1,16	1,75	-1,24	-0,33	-0,92
	oc6	-5,33	-15,16	-4,72	7,03	16,86	6,42
	oc7	1,63	1,68	1,74	0,26	0,21	0,15
	oc8	1,92	1,88	1,94	-0,15	-0,11	-0,17
	<i>Suma</i>	<i>7,85</i>	<i>2,81</i>	<i>14,76</i>	<i>12,64</i>	<i>17,67</i>	<i>5,72</i>
Tipo de jornada	tjc	0,65	-0,07	1,06	9,22	9,94	8,81
	tjp	0,65	-0,07	1,06	-1,04	-0,32	-1,45
	<i>Suma</i>	<i>1,30</i>	<i>-0,14</i>	<i>2,12</i>	<i>8,18</i>	<i>9,62</i>	<i>7,36</i>
Tipo de contrato	di	-0,09	-0,04	-0,05	3,98	3,92	3,93
	dd	-0,09	-0,04	-0,05	-1,06	-1,11	-1,10
	<i>Suma</i>	<i>-0,19</i>	<i>-0,08</i>	<i>-0,10</i>	<i>2,92</i>	<i>2,81</i>	<i>2,83</i>
Responsabilidad	rs	2,51	2,60	2,74	-0,15	-0,23	-0,38
	rn	2,51	2,60	2,74	0,90	0,82	0,67
	<i>Suma</i>	<i>5,02</i>	<i>5,19</i>	<i>5,48</i>	<i>0,75</i>	<i>0,58</i>	<i>0,30</i>
Convenio	cons	0,76	0,44	0,88	-1,75	-1,43	-1,86
	coni	0,00	-0,01	-0,01	2,18	2,19	2,19
	cone	0,73	0,57	0,94	0,73	0,89	0,52
	<i>Suma</i>	<i>1,49</i>	<i>1,00</i>	<i>1,81</i>	<i>1,16</i>	<i>1,65</i>	<i>0,84</i>

Fuente: Elaboración propia a partir de EES 2006

En la parte asociada a discriminación, los hombres cobran mejores salarios en oc4 (débilmente y con pesos volátiles), oc3, y sobre todo, en oc6, con pesos que, en algún caso, llegan a rondar el 17%. En la ocupación oc2 son las mujeres las que disfrutan de una ventaja salarial frente a los hombres.

Esta es la primera actividad económica donde la jornada a tiempo completo juega a favor de incrementar la desigualdad en los salarios, como siempre por el lado de los rendimientos, y con pesos cercanos al 10%.

El contrato de carácter indefinido también contribuye al aumento de esa desigualdad dentro de este sector, aunque con pesos más reducidos que rondan el 4%.

La variable responsabilidad no muestra pesos de relevancia en su componente de rendimientos, cuestión esta que también es una novedad respecto a lo analizado hasta ahora.

La única cuestión remarcable dentro de la variable convenio se encuentra en la parte de rendimientos que, en concreto, muestra en la Tabla 280 como los de tipo interprovincial, etc. contribuyen, aunque de manera muy modesta, a incrementar la desigualdad salarial.

### 3.6.3. Características de empresa

En este sector productivo, la variable tamaño no muestra contribuciones de relevancia acerca de la diferencia salarial, como queda reflejado en la Tabla 281.

Respecto a la propiedad de la empresa, dicha tabla indica una vez más la importante contribución positiva que muestra la categoría de privada a la brecha en los salarios, con repercusiones cercanas al 50%.

**Tabla 281: Contribuciones de las características de empresa a la desigualdad salarial en la actividad económica ae6**

Actividad: Industria de material y equipo eléctrico, electrónico y óptico - Diferencia salarial: 0,2225							
		Características			Rendimientos		
		% (H)	% (M)	% (N)	% (H)	% (M)	% (N)
Tamaño	tamp	-1,08	-0,94	-0,96	-1,38	-1,52	-1,51
	tamm	-0,02	0,01	-0,01	0,50	0,47	0,48
	tamg	-0,77	-0,72	-0,71	0,60	0,55	0,54
	<i>Suma</i>	<i>-1,87</i>	<i>-1,65</i>	<i>-1,67</i>	<i>-0,28</i>	<i>-0,50</i>	<i>-0,49</i>
Propiedad	ppu	0,25	-0,08	0,15	-0,49	-0,16	-0,39
	ppr	0,25	-0,08	0,15	48,11	48,44	48,21
	<i>Suma</i>	<i>0,50</i>	<i>-0,16</i>	<i>0,31</i>	<i>47,62</i>	<i>48,28</i>	<i>47,81</i>
Mercado	ml	-2,92	-2,66	-2,72	-1,07	-1,32	-1,27
	mn	-0,06	-0,08	-0,07	-1,58	-1,57	-1,57
	mi	-2,09	-1,70	-1,83	2,87	2,48	2,61
	<i>Suma</i>	<i>-5,06</i>	<i>-4,44</i>	<i>-4,61</i>	<i>0,22</i>	<i>-0,41</i>	<i>-0,23</i>
T. cons	T. cons.	0,00	0,00	0,00	10,48	10,48	10,48

Fuente: Elaboración propia a partir de EES 2006

En cuanto al mercado, la categoría de internacional es la única en la zona de rendimientos que presenta unos pesos importantes y, en este caso concreto, positivos. Por lo que respecta a la zona de características, el mercado local contribuye a la reducción de la desigualdad en los salarios, con pesos cercanos al -3%, mientras que el mercado internacional se ve acompañado de pesos también negativos, pero con magnitudes mucho más débiles.

En esta actividad, la contribución a la desigualdad salarial del componente asociado al término constante supone un 10,48%.

### 3.6.4. Conclusiones relativas a la actividad económica “industria de material y equipo eléctrico, electrónico y óptico” (ae6)

Características que contribuyen a aumentar la discriminación salarial en la mujer trabajadora dentro de la actividad ae6:

- Entre 1 y 6 años de antigüedad
- Ocupaciones oc3 u oc6
- Jornada a tiempo completo
- Contrato indefinido
- Convenio interprovincial, etc.
- Empresa de propiedad privada
- Empresa con mercado internacional

Características que ayudan a reducir la discriminación en la mujer trabajadora dentro de la actividad ae6:

- Entre 20 y 29 años de edad
- Estudios de secundaria I (obligatoria)
- Menos de un año de antigüedad o con 21 años o más
- Ocupación oc2

### **3.7. Fabricación de material de transporte; Industria manufactureras diversas**

Al igual que la anterior actividad, este sector presenta unos niveles de desigualdad salarial medios, con unas medidas de discriminación (en términos logarítmicos) ubicadas en el grupo medio-bajo del conjunto de actividades.

### 3.7.1. Características personales

La Tabla 282 muestra unos pesos asociados a la categoría de edad de entre 50 y 59 años que indican que los trabajadores son mejor remunerados que las trabajadoras, atendiendo al componente de características. El mismo comportamiento se produce entre los que tienen entre 20 y 29 años, aunque en este caso las contribuciones mostradas son más débiles.

En cuanto al componente discriminatorio, la mencionada tabla refleja que también los trabajadores son mejor remunerados que las trabajadoras en tres de las categorías que conforman el tramo que va desde los 20 hasta los 49 años. La contribución conjunta de esas tres categorías alcanza el 13%.

**Tabla 282: Contribuciones de las características personales a la desigualdad salarial en la actividad económica ae7**

Actividad: Fabricación de material de transporte; Industrias manufactureras diversas - Diferencia salarial: 0,1790							
		Características			Rendimientos		
		% (H)	% (M)	% (N)	% (H)	% (M)	% (N)
Edad	e1	-0,20	0,10	-0,15	-0,94	-1,24	-1,00
	e2	1,50	2,95	2,12	5,34	3,89	4,72
	e3	0,49	0,91	0,75	2,42	2,00	2,16
	e4	0,25	-0,23	0,14	6,61	7,08	6,71
	e5	3,32	2,41	3,22	0,98	1,89	1,07
	e6	1,39	0,25	1,46	0,49	1,63	0,42
	<i>Suma</i>	<i>6,75</i>	<i>6,40</i>	<i>7,55</i>	<i>14,90</i>	<i>15,25</i>	<i>14,09</i>
Nivel de estudios	est1	-2,50	-1,46	-2,15	-2,42	-3,46	-2,77
	est2	0,20	0,17	0,19	-2,20	-2,16	-2,19
	est3	0,02	-0,25	-0,02	-0,73	-0,47	-0,69
	est4	0,15	-0,05	0,23	1,46	1,65	1,38
	est5	-4,12	-2,97	-3,38	2,77	1,62	2,03
	<i>Suma</i>	<i>-6,25</i>	<i>-4,55</i>	<i>-5,13</i>	<i>-1,12</i>	<i>-2,82</i>	<i>-2,24</i>

Fuente: Elaboración propia a partir de EES 2006

Por su parte, el nivel de estudios, en su componente de características, solo muestra pesos de consideración en dos niveles educativos que son, el de

sin estudios o primaria y el de estudios superiores, donde ambos son factores que contribuyen a reducir la desigualdad salarial.

En la parte de rendimientos también muestran pesos a reseñar esos dos mismos niveles educativos. Por su parte, el no tener estudios o primaria sigue contribuyendo a una disminución de dicha desigualdad. Por el contrario, los estudios superiores en este caso muestran un comportamiento contrario, indicando mejores remuneraciones hacia los hombres. Junto a ellos, también hay que señalar los estudios de secundaria I (obligatoria), que con pesos algo por encima del 2% (en valor absoluto), muestran su contribución a la reducción de la brecha salarial.

### 3.7.2. Características laborales

La Tabla 283 refleja como, tanto los trabajadores con bajo nivel de antigüedad (menos de un año), como aquellos que presentan los máximos niveles (21 años o más), son mejor remunerados que las trabajadoras por el lado de las características, por lo que repercuten de manera positiva en la diferencia salarial.

En la zona de rendimientos, los trabajadores son también mejor pagados en una amplia gama de categorías de antigüedad. En concreto en los 4 primeros niveles que abarcan desde tener menos de un año de antigüedad hasta llevar en la empresa entre 6 y 11 años. Por su parte, las mujeres reciben mejores salarios si presentan unos niveles de antigüedad superiores a esos 11 años (dos categorías).

Las ocupaciones que contribuyen a aumentar la desigualdad salarial por diferencias en las características de los trabajadores/as son oc8 (débilmente), oc1, y muy especialmente, oc4 que presenta unos pesos que llegan a superar el 10%. En el lado contrario se encontrarían oc7 (también con pesos muy débiles) y oc6 con pesos muy relevantes en las estructuras salariales.

En cuanto al componente de rendimientos, los trabajadores presentan una ventaja salarial en las ocupaciones oc3 y oc6, mientras que las mujeres son mejor remuneradas en las ocupaciones oc4, oc7 y oc8.

**Tabla 283: Contribuciones de las características laborales a la desigualdad salarial en la actividad económica ae7**

Actividad: Fabricación de material de transporte; Industrias manufactureras diversas - Diferencia salarial: 0,1790							
		Características			Rendimientos		
		% (H)	% (M)	% (N)	% (H)	% (M)	% (N)
Antigüedad	an1	2,88	4,53	3,45	5,48	3,83	4,90
	an2	1,15	1,61	1,26	2,62	2,16	2,51
	an3	0,86	1,76	1,15	3,75	2,85	3,47
	an4	0,05	-0,13	0,03	3,06	3,24	3,07
	an5	1,14	2,90	1,56	-5,25	-7,01	-5,67
	an6	6,02	8,89	6,88	-2,28	-5,15	-3,14
	<i>Suma</i>	<i>12,10</i>	<i>19,56</i>	<i>14,34</i>	<i>7,38</i>	<i>-0,08</i>	<i>5,14</i>
Ocupación	oc1	2,23	2,25	2,31	-0,02	-0,03	-0,10
	oc2	-0,35	-0,58	-0,44	-1,89	-1,65	-1,80
	oc3	-1,02	0,08	-0,59	3,02	1,92	2,59
	oc4	10,72	8,83	12,69	-2,47	-0,58	-4,44
	oc5	0,76	1,69	1,32	1,28	0,35	0,72
	oc6	-9,50	-14,90	-7,57	4,77	10,16	2,84
	oc7	-2,20	-1,24	-1,74	-7,04	-8,00	-7,50
	oc8	2,27	1,60	1,96	-2,96	-2,29	-2,64
<i>Suma</i>	<i>2,90</i>	<i>-2,27</i>	<i>7,93</i>	<i>-5,30</i>	<i>-0,13</i>	<i>-10,33</i>	
Tipo de jornada	tjc	-0,02	0,07	1,52	-0,61	-0,70	-2,15
	tjp	-0,02	0,07	1,52	0,11	0,02	-1,43
	<i>Suma</i>	<i>-0,03</i>	<i>0,15</i>	<i>3,05</i>	<i>-0,50</i>	<i>-0,67</i>	<i>-3,58</i>
Tipo de contrato	di	0,37	-0,20	0,17	12,53	13,09	12,72
	dd	0,37	-0,20	0,17	-3,24	-2,68	-3,05
	<i>Suma</i>	<i>0,73</i>	<i>-0,40</i>	<i>0,34</i>	<i>9,28</i>	<i>10,41</i>	<i>9,67</i>
Responsabilidad	rs	2,64	1,87	2,75	1,77	2,54	1,66
	rn	2,64	1,87	2,75	-11,69	-10,92	-11,80
	<i>Suma</i>	<i>5,29</i>	<i>3,74</i>	<i>5,51</i>	<i>-9,93</i>	<i>-8,38</i>	<i>-10,15</i>
Convenio	cons	2,38	2,43	2,59	0,18	0,14	-0,03
	coni	-0,16	-0,09	-0,14	-4,88	-4,95	-4,90
	cone	3,72	3,11	3,79	2,00	2,61	1,92
	<i>Suma</i>	<i>5,95</i>	<i>5,45</i>	<i>6,24</i>	<i>-2,70</i>	<i>-2,21</i>	<i>-3,00</i>

Fuente: Elaboración propia a partir de EES 2006

En esta actividad, la variable tipo de jornada no muestra pesos a reseñar en ninguno de sus dos componentes.

La Tabla 283 también refleja que el disfrutar de un contrato de carácter indefinido es un factor que contribuye a incrementar la brecha en los salarios, con pesos superiores al 12%. Por el contrario, esa brecha se ve reducida si el contrato es temporal. Ambos comportamientos están ligados al componente de rendimientos.

La variable responsabilidad muestra un patrón muy similar al detectado en otras actividades anteriormente analizadas. En particular se observa que, las dos categorías asociadas a esta variable contribuyen a incrementar la diferencia salarial por lo que respecta al componente de características.

La zona ligada a la discriminación muestra unos pesos muy relevantes y negativos, superiores al 10% (en valor absoluto), en la categoría que señala la no realización de las tareas de responsabilidad, mientras que la otra categoría presenta pesos positivos, aunque en este caso muy débiles y poco importantes.

Por último, respecto a la variable convenio, la Tabla 283 refleja una ventaja salarial de los trabajadores que disfrutaban de convenios de sector y de empresa ligada al componente de características.

Por lo que se refiere a la zona de rendimientos, el convenio de empresa también es una fuente que hace aumentar la brecha salarial. Por el contrario, el convenio de tipo interprovincial, etc. contribuye con pesos muy cercanos al -5% a la reducción de esa brecha.

### 3.7.3. Características de empresa

La tabla 284 muestra como las aportaciones relevantes de este conjunto de características de empresa a la brecha salarial se produce siempre en la zona de rendimientos ligada a la existencia de discriminación.



**Tabla 284: Contribuciones de las características de empresa a la desigualdad salarial en la actividad económica ae7**

Actividad: Fabricación de material de transporte; Industrias manufactureras diversas - Diferencia salarial: 0,1790

		Características			Rendimientos		
		% (H)	% (M)	% (N)	% (H)	% (M)	% (N)
Tamaño	tamp	-0,58	-0,61	-0,57	1,15	1,18	1,15
	tamm	0,05	0,32	0,11	3,30	3,03	3,24
	tamg	0,59	0,75	0,62	-4,10	-4,26	-4,12
	<i>Suma</i>	<i>0,07</i>	<i>0,46</i>	<i>0,15</i>	<i>0,35</i>	<i>-0,04</i>	<i>0,27</i>
Propiedad	ppu	-0,09	-0,03	-0,08	-0,04	-0,10	-0,05
	ppr	-0,09	-0,03	-0,08	21,00	20,94	20,99
	<i>Suma</i>	<i>-0,18</i>	<i>-0,06</i>	<i>-0,17</i>	<i>20,96</i>	<i>20,83</i>	<i>20,94</i>
Mercado	ml	-1,17	-0,40	-0,95	-4,27	-5,04	-4,49
	mn	0,27	0,42	0,34	2,03	1,88	1,96
	mi	0,11	0,06	0,10	7,10	7,15	7,11
	<i>Suma</i>	<i>-0,79</i>	<i>0,08</i>	<i>-0,51</i>	<i>4,86</i>	<i>3,99</i>	<i>4,58</i>
T. cons	T. cons.	0,00	0,00	0,00	35,30	35,30	35,30

Fuente: Elaboración propia a partir de EES 2006

En cuanto a la variable tamaño, los hombres perciben mejores salarios que las mujeres en empresas de tamaño mediano. Un comportamiento justamente contrario, pero también importante, ocurre en las empresas grandes.

La propiedad privada sigue siendo una de las mayores fuentes que contribuyen al aumento de la brecha salarial. En este sector de actividad, los pesos asociados a esta categoría superan el 20%.

Para finalizar, la Tabla 284 refleja que, respecto a la variable mercado, el tener un mercado muy cercano (local) conlleva una ventaja salarial hacia las trabajadoras. Por el contrario, el mercado nacional (débilmente), y sobre todo el internacional, contribuyen a aumentar la desigualdad salarial existente en esta actividad económica.

Respecto al término constante, su contribución es del 35,30% en este sector.

#### 3.7.4. Conclusiones relativas a la actividad económica “fabricación de material de transporte; industrias manufactureras diversas” (ae7)

Características que contribuyen a aumentar la discriminación salarial en la mujer trabajadora dentro de la actividad ae7:

- Entre 20 y 49 años de edad
- Estudios superiores
- Menos de 11 años de antigüedad
- Ocupaciones oc3 u oc6
- Contrato indefinido
- Convenio de empresa
- Empresa mediana
- Empresa de propiedad privada
- Empresa con mercado internacional

Características que ayudan a reducir la discriminación en la mujer trabajadora dentro de la actividad ae7:

- Sin estudios o primaria o con estudios de secundaria I (obligatoria)
- 11 o más años de antigüedad
- Ocupaciones oc4, oc7 u oc8
- Contrato temporal
- Sin tareas de responsabilidad
- Convenio interprovincial, etc.

- Empresa grande
- Empresa con mercado local

### **3.8. Producción y distribución de energía eléctrica, gas y agua**

Esta actividad muestra la tercera mayor diferencia salarial de las estimadas para todos los sectores considerados. No obstante, en términos logarítmicos, la discriminación detectada se puede catalogar de media.

#### 3.8.1. Características personales

La variable edad refleja, en la parte de características, que los trabajadores son mejor remunerados que las trabajadoras si poseen entre 20 y 29 años, o bien si tienen entre 50 y 59 años (entre 40 y 49 años también reflejaría el mismo comportamiento pero con pesos muy débiles).

Por lo que respecta a la zona de rendimientos, la Tabla 285 muestra que todos los pesos que son relevantes reflejan signos negativos, indicando con ello mejoras salariales a favor de las mujeres y contribuyendo con ello a la reducción de la brecha en los salarios. En concreto, las trabajadoras con entre 20 y 59 años (se incluyen 4 categorías) son mejor remuneradas que los trabajadores, suponiendo la repercusión conjunta de esas categorías una aportación que supera el 20% (en valor absoluto).

Por su parte, las mujeres sin estudios o primaria o con estudios superiores también perciben mejores salarios que los hombres, pero en este caso es debido al componente ligado a características. En la parte de rendimientos, este mismo comportamiento se observa en aquellas trabajadoras con estudios de secundaria I (obligatoria). Por el contrario, lo estudios de F.P.

presentan pesos positivos, por encima del 7%, contribuyendo con ello a que se incremente la desigualdad salarial.

**Tabla 285: Contribuciones de las características personales a la desigualdad salarial en la actividad económica ae8**

Actividad: Producción y distribución de energía eléctrica, gas y agua - Diferencia salarial: 0,2673							
		Características			Rendimientos		
		% (H)	% (M)	% (N)	% (H)	% (M)	% (N)
Edad	e1	-0,01	0,07	0,00	0,23	0,15	0,21
	e2	3,23	0,97	3,43	-5,47	-3,20	-5,67
	e3	1,61	-2,44	1,68	-11,35	-7,30	-11,42
	e4	1,17	2,05	1,26	-4,41	-5,29	-4,50
	e5	2,37	6,03	3,35	-3,08	-6,74	-4,06
	e6	-0,23	-0,32	0,29	0,03	0,12	-0,49
	<i>Suma</i>	<i>8,14</i>	<i>6,36</i>	<i>10,02</i>	<i>-24,05</i>	<i>-22,27</i>	<i>-25,92</i>
Nivel de estudios	est1	-2,76	-1,97	-2,56	-1,09	-1,88	-1,29
	est2	-1,51	0,30	-1,19	-2,88	-4,70	-3,21
	est3	0,55	0,72	0,60	0,52	0,35	0,47
	est4	0,15	-0,18	0,10	7,23	7,56	7,28
	est5	-7,70	-7,70	-7,60	-0,01	-0,01	-0,11
	<i>Suma</i>	<i>-11,27</i>	<i>-8,84</i>	<i>-10,65</i>	<i>3,76</i>	<i>1,32</i>	<i>3,14</i>

Fuente: Elaboración propia a partir de EES 2006

### 3.8.2. Características laborales

La parte asociada a características en la variable antigüedad muestra en la Tabla 286 que las categorías con pesos relevantes siempre contribuyen al aumento de la diferencia en los salarios. En concreto el llevar menos de tres años en la empresa, o por el contrario, llevar 21 años o más, son factores que influyen en dicho aumento (en total, tres categorías).

En la zona de rendimientos, los pesos positivos se concentran en las categorías que van desde los 6 años de antigüedad a 21 o más años. En total se incluyen en este grupo las tres últimas categorías. Para esta actividad, se

muestran con pesos negativos y relevantes, el tener menos de 3 años de antigüedad en la empresa (2 categorías).

**Tabla 286: Contribuciones de las características laborales a la desigualdad salarial en la actividad económica ae8**

Actividad: Producción y distribución de energía eléctrica, gas y agua - Diferencia salarial: 0,2673							
		Características			Rendimientos		
		% (H)	% (M)	% (N)	% (H)	% (M)	% (N)
Antigüedad	an1	3,32	1,75	3,27	-3,86	-2,28	-3,80
	an2	2,54	1,44	2,34	-3,81	-2,71	-3,61
	an3	0,85	0,85	0,93	0,00	0,00	-0,07
	an4	0,08	0,47	0,21	2,37	1,98	2,24
	an5	1,98	1,44	1,96	2,43	2,97	2,45
	an6	11,58	8,43	11,81	3,06	6,21	2,84
	<i>Suma</i>	<i>20,35</i>	<i>14,38</i>	<i>20,51</i>	<i>0,20</i>	<i>6,17</i>	<i>0,04</i>
Ocupación	oc1	3,21	2,16	3,11	1,77	2,81	1,86
	oc2	-1,77	-2,70	-1,85	-2,91	-1,98	-2,83
	oc3	-0,49	-1,47	-0,05	-2,77	-1,80	-3,22
	oc4	10,88	10,82	18,50	-0,08	-0,01	-7,69
	oc5	-0,23	0,08	-0,16	-0,35	-0,66	-0,42
	oc6	-7,05	-6,52	-4,07	-0,05	-0,58	-3,04
	oc7	-8,85	-9,10	-6,72	0,06	0,31	-2,07
	oc8	0,00	0,00	0,00	1,22	1,22	1,22
<i>Suma</i>	<i>-4,31</i>	<i>-6,73</i>	<i>8,77</i>	<i>-3,11</i>	<i>-0,69</i>	<i>-16,18</i>	
Tipo de jornada	tjc	-2,66	1,47	0,70	-34,14	-38,28	-37,51
	tjp	-2,66	1,47	0,70	5,04	0,90	1,67
	<i>Suma</i>	<i>-5,32</i>	<i>2,95</i>	<i>1,41</i>	<i>-29,11</i>	<i>-37,38</i>	<i>-35,84</i>
Tipo de contrato	di	0,93	1,59	0,96	-10,69	-11,35	-10,72
	dd	0,93	1,59	0,96	2,33	1,67	2,30
	<i>Suma</i>	<i>1,86</i>	<i>3,19</i>	<i>1,93</i>	<i>-8,36</i>	<i>-9,68</i>	<i>-8,42</i>
Responsabilidad	rs	0,69	0,34	0,72	2,34	2,69	2,31
	rn	0,69	0,34	0,72	-8,23	-7,88	-8,26
	<i>Suma</i>	<i>1,37</i>	<i>0,67</i>	<i>1,45</i>	<i>-5,88</i>	<i>-5,19</i>	<i>-5,96</i>
Convenio	cons	-0,11	-0,15	-0,13	0,64	0,68	0,65
	coni	0,08	0,11	0,08	1,09	1,07	1,09
	cone	-0,11	-0,14	-0,12	-3,27	-3,23	-3,26
	<i>Suma</i>	<i>-0,14</i>	<i>-0,19</i>	<i>-0,16</i>	<i>-1,54</i>	<i>-1,48</i>	<i>-1,51</i>

Fuente: Elaboración propia a partir de EES 2006

Dentro de este sector, tanto los directivos (oc1) como los empleados administrativos (oc4), son mejor pagados que sus compañeras por el lado de las características dotacionales, de ahí los pesos positivos asociados a estas categorías, especialmente importantes los de la ocupación oc4. Justamente lo contrario ocurre en las ocupaciones oc2 (débilmente), oc6 y oc7.

Por lo que respecta a la zona de rendimientos de la variable ocupación, las categorías oc2 y oc3 contribuyen a una reducción de la desigualdad salarial, mientras que oc1 contribuiría a aumentarla aunque de una manera muy débil.

La jornada a tiempo completo, dentro de este sector, vuelve a ser un factor que influye negativamente en la brecha salarial. Además lo hace de manera muy importante ya que la Tabla 286 muestra pesos en alguna de las estructuras salariales muy cerca del -40%. Por su parte, la jornada a tiempo parcial presenta pesos positivos aunque, como se observa, con valores que presentan una importante disparidad en sus magnitudes.

Los contratos indefinidos también son un factor importante en la disminución de la desigualdad salarial, con pesos que superan el 10% (en valor absoluto). Por su parte, los contratos temporales influyen, aunque de manera mucho más moderada, al aumento de dicha desigualdad.

Una vez más, los trabajadores que llevan a cabo tareas de responsabilidad, son mejor pagados que las trabajadoras, dándose el comportamiento opuesto cuando los puestos de trabajo no implican la realización de esas tareas.

La variable convenio solo muestra, y en la parte de rendimientos, ventajas salariales para las mujeres frente a los hombres cuando sus convenios lo son bajo la modalidad más cercana al trabajador, es decir, el convenio de empresa.

### 3.8.3. Características de empresa

Una vez más, la Tabla 287 muestra que, en cuanto a las características de empresa, no hay diferencias salariales reseñables entre trabajadores y en cuanto al componente de características se refiere, y por tanto, las contribuciones a la desigualdad salarial más relevantes se producen en la zona asociada a discriminación.

En particular, se muestra en la Tabla 287 que un tamaño pequeño de la empresa vuelve a ser un factor que contribuye a la reducción de esa desigualdad en los salarios, mientras que el tamaño mediano contribuye a incrementarla.

La propiedad privada, con pesos que superan el 11%, vuelve a ser una fuente muy importante en la determinación de la brecha salarial.

**Tabla 287: Contribuciones de las características de empresa a la desigualdad salarial en la actividad económica ae8**

Actividad: Producción y distribución de energía eléctrica, gas y agua - Diferencia salarial: 0,2673							
		Características			Rendimientos		
		% (H)	% (M)	% (N)	% (H)	% (M)	% (N)
Tamaño	tamp	0,11	0,07	0,10	-4,61	-4,57	-4,60
	tamm	-0,10	-0,53	-0,17	3,93	4,37	4,00
	tamg	-1,34	-1,30	-1,30	0,43	0,39	0,39
	<i>Suma</i>	<i>-1,33</i>	<i>-1,76</i>	<i>-1,37</i>	<i>-0,25</i>	<i>0,19</i>	<i>-0,20</i>
Propiedad	ppu	0,11	-0,48	0,16	-1,57	-0,98	-1,62
	ppr	0,11	-0,48	0,16	11,10	11,69	11,05
	<i>Suma</i>	<i>0,22</i>	<i>-0,96</i>	<i>0,32</i>	<i>9,53</i>	<i>10,71</i>	<i>9,43</i>
Mercado	ml	1,31	1,12	1,32	-2,85	-2,66	-2,86
	mn	0,06	0,02	0,06	-3,28	-3,24	-3,28
	mi	1,92	1,45	1,91	1,39	1,86	1,40
	<i>Suma</i>	<i>3,29</i>	<i>2,59</i>	<i>3,28</i>	<i>-4,74</i>	<i>-4,04</i>	<i>-4,74</i>
T. cons	T. cons.	0,00	0,00	0,00	150,67	150,67	150,67

Fuente: Elaboración propia a partir de EES 2006

Y respecto a la variable mercado, en esta actividad, tanto los mercados locales como los nacionales son categorías que hacen reducir esa brecha hallada para este sector productivo.

Las diferencias en el término constante, por su parte, aportan un 150,67% a la brecha salarial en esta actividad.

#### 3.8.4. Conclusiones relativas a la actividad económica “producción y distribución de energía eléctrica, gas y agua” (ae8)

Características que contribuyen a aumentar la discriminación salarial en la mujer trabajadora dentro de la actividad ae8:

- Estudios de F.P.
- Más de 6 años de antigüedad
- Contrato temporal
- Con tareas de responsabilidad
- Empresa mediana
- Empresa de propiedad privada

Características que ayudan a reducir la discriminación en la mujer trabajadora dentro de la actividad ae8:

- Entre 20 y 59 años de edad
- Estudios de secundaria I (obligatoria)
- Menos de 3 años de antigüedad
- Ocupaciones oc2 u oc3



- Jornada a tiempo completo
- Contrato indefinido
- Sin tareas de responsabilidad
- Convenio de empresa
- Empresa pequeña
- Empresa con mercado local o nacional

### **3.9. Construcción**

En esta actividad se ha estimado la menor de las diferencias salariales en términos logarítmicos pero, al mismo tiempo, la medida de discriminación asociada a esa diferencia, ha detectado el mayor nivel de discriminación de todos los sectores productivos.

#### **3.9.1. Características personales**

Respecto a la variable edad, la Tabla 288 refleja como, tanto los trabajadores con entre 20 y 29 años, como los que tienen entre 40 y 49 años, disfrutaban de mejores salarios que las trabajadoras por la lado ligado a características, lo que contribuye a incrementar la brecha salarial.

En el componente discriminatorio se observa que las mujeres con entre 30 y 39 años son mejor pagadas que los hombres de esa edad, contribuyendo con ello a reducir la brecha salarial, además de una manera muy importante ya que esta categoría presenta pesos que, en algunos casos, están muy cerca del -18%. Por el contrario, los hombres con entre 50 y 59 años son mejor remunerados en este sector productivo.

**Tabla 288: Contribuciones de las características personales a la desigualdad salarial en la actividad económica ae9**

Actividad: Construcción - Diferencia salarial: 0,0649							
		Características			Rendimientos		
		% (H)	% (M)	% (N)	% (H)	% (M)	% (N)
Edad	e1	-0,99	-0,26	-0,92	-0,48	-1,21	-0,55
	e2	4,79	4,63	5,24	-0,69	-0,53	-1,13
	e3	-0,36	-4,63	-0,18	-17,69	-13,42	-17,87
	e4	2,49	2,25	2,24	0,47	0,71	0,71
	e5	3,92	-0,95	3,53	5,92	10,79	6,31
	e6	1,46	0,58	1,64	0,69	1,56	0,50
	<i>Suma</i>	<i>11,30</i>	<i>1,61</i>	<i>11,55</i>	<i>-11,79</i>	<i>-2,10</i>	<i>-12,03</i>
Nivel de estudios	est1	-14,79	-2,01	-12,29	-6,08	-18,86	-8,59
	est2	-15,01	-1,95	-13,17	-8,28	-21,34	-10,12
	est3	-0,35	1,07	-0,37	2,61	1,19	2,63
	est4	4,11	2,50	2,37	-2,60	-0,98	-0,85
	est5	-37,58	-12,34	-30,22	34,18	8,94	26,82
	<i>Suma</i>	<i>-63,61</i>	<i>-12,74</i>	<i>-53,68</i>	<i>19,82</i>	<i>-31,05</i>	<i>9,89</i>

Fuente: Elaboración propia a partir de EES 2006

Dentro del componente de características, la variable nivel de estudios muestra que la categoría de F.P. contribuye a aumentar la diferencia salarial. Por el contrario, los niveles educativos de sin estudios o primaria, secundaria I (obligatoria) y estudios superiores son tres categorías que tienen gran influencia en la reducción de la brecha salarial, especialmente el último, con pesos que, bajo la estructura salarial del hombre, superan el 37% (en valor absoluto), y donde, el porcentaje de mujeres, es mucho mayor que el encontrado en la distribución de hombres.

En la zona de rendimientos, los niveles de sin estudios o primaria y secundaria I (obligatoria) vuelven a ser factores importantes en la reducción de la desigualdad en los salarios. Sin embargo, los estudios superiores contribuyen de manera muy importante al incremento de esa desigualdad (repercusión que supera el 34% en la estructura salarial del hombre), al igual que ocurre, aunque de manera mucho más reducida, con los estudios de bachillerato.

### 3.9.2. Características laborales

La Tabla 289 señala que, la primera de las variables de índole laboral, la antigüedad, muestra como, en la parte de características, el llevar menos de 3 años en la empresa (con pesos del orden del -20% conjunto) o bien el llevar entre 11 y 21 años, van asociadas una ventaja salarial a favor de las trabajadoras. Por el contrario los trabajadores con entre 3 y 11 años, o bien con 21 años o más de antigüedad, perciben mejores salarios que las mujeres.

En la zona de rendimientos la mayoría de las categorías definidas presentan pesos de relevancia. En concreto, el llevar menos de 6 años en la empresa (especialmente menos de uno) contribuye positivamente a la brecha salarial, mientras que poseer entre 6 y 11 años, o bien 21 años o más de antigüedad son categorías que afectan negativamente a dicha brecha.

La Tabla 289 muestra un amplio conjunto de ocupaciones donde las trabajadoras son mejor pagadas que los trabajadores en el componente de características. Estas categorías ocupacionales serían oc1, oc2, oc7 y oc8. La ocupación oc6 presenta pesos con signos cambiantes, por lo que no se incluye en esta lista, lo mismo que ocurre con la ocupación oc3. Por el contrario, en la ocupación oc4, los trabajadores presentan una ventaja salarial respecto a las mujeres. Además hay que señalar que dicha ventaja es un factor muy importante en la brecha salarial ya que, esta categoría, supone más de un 100% de esa brecha salarial estimada. Para comprender mejor este dato es necesario señalar que, en esta ocupación trabaja el 41% de las mujeres, mientras que, en el caso de los hombres, esa cifra se reduce hasta solo un 2%. En cualquier caso, el número de individuos englobados en esta ocupación dentro de la actividad ligada a la construcción es pequeño.

En cuanto al componente asociado a discriminación, la Tabla 289 muestra que las ocupaciones oc2, oc3, oc4 y oc6 favorecen claramente la reducción de la desigualdad salarial, con pesos que, conjuntamente, superan el 100% (en valor absoluto). En el extremo opuesto se encuentran las ocupaciones

oc5 y oc8, aunque en ambos casos con pesos mucho más moderados que los hallados para las primeras.

**Tabla 289: Contribuciones de las características laborales a la desigualdad salarial en la actividad económica ae9**

Actividad: Construcción - Diferencia salarial: 0,0649							
		Características			Rendimientos		
		% (H)	% (M)	% (N)	% (H)	% (M)	% (N)
Antigüedad	an1	-14,23	-17,42	-15,07	12,96	16,15	13,80
	an2	-2,86	-3,36	-3,02	4,67	5,18	4,84
	an3	4,19	6,00	4,44	6,66	4,85	6,40
	an4	2,14	1,20	2,13	-2,53	-1,59	-2,52
	an5	-3,11	-2,63	-3,11	1,54	1,07	1,54
	an6	1,87	2,59	2,03	-2,81	-3,53	-2,96
	<i>Suma</i>	<i>-11,99</i>	<i>-13,62</i>	<i>-12,60</i>	<i>20,49</i>	<i>22,12</i>	<i>21,09</i>
Ocupación	oc1	-4,06	-3,27	-4,04	1,97	1,18	1,96
	oc2	-12,76	-25,13	-15,51	-18,32	-5,95	-15,58
	oc3	6,76	-8,55	10,11	-18,84	-3,53	-22,19
	oc4	114,33	61,96	121,25	-55,34	-2,97	-62,26
	oc5	0,42	3,02	1,55	3,20	0,61	2,07
	oc6	-70,75	6,94	-50,04	-8,06	-85,75	-28,77
	oc7	-9,38	-17,81	-6,43	0,63	9,07	-2,32
	oc8	-21,42	-23,98	-19,63	4,51	7,07	2,71
<i>Suma</i>	<i>3,15</i>	<i>-6,82</i>	<i>37,26</i>	<i>-90,26</i>	<i>-80,28</i>	<i>-124,37</i>	
Tipo de jornada	tjc	-7,63	-1,13	2,85	-27,82	-34,32	-38,29
	tjp	-7,63	-1,13	2,85	7,07	0,57	-3,40
	<i>Suma</i>	<i>-15,26</i>	<i>-2,25</i>	<i>5,69</i>	<i>-20,74</i>	<i>-33,75</i>	<i>-41,69</i>
Tipo de contrato	di	-6,68	2,54	-4,59	25,22	16,01	23,13
	dd	-6,68	2,54	-4,59	-16,26	-25,47	-18,35
	<i>Suma</i>	<i>-13,36</i>	<i>5,07</i>	<i>-9,17</i>	<i>8,97</i>	<i>-9,46</i>	<i>4,78</i>
Responsabilidad	rs	-9,62	-8,19	-9,78	4,93	3,51	5,09
	rn	-9,62	-8,19	-9,78	-13,28	-14,70	-13,12
	<i>Suma</i>	<i>-19,23</i>	<i>-16,39</i>	<i>-19,56</i>	<i>-8,35</i>	<i>-11,20</i>	<i>-8,03</i>
Convenio	cons	0,01	-0,08	0,00	-2,25	-2,16	-2,24
	coni	1,35	0,20	1,32	11,53	12,68	11,57
	cone	1,11	0,60	1,12	-1,10	-0,60	-1,11
	<i>Suma</i>	<i>2,47</i>	<i>0,73</i>	<i>2,44</i>	<i>8,19</i>	<i>9,93</i>	<i>8,22</i>

Fuente: Elaboración propia a partir de EES 2006

Lo más reseñable dentro de la variable tipo de jornada es que, la jornada a tiempo completo sigue contribuyendo, y de manera muy relevante, a la disminución de la diferencia en los salarios. Si hombres y mujeres de esta categoría fueran igualmente remunerados, la desigualdad salarial aumentaría en más de un 30%.

Por lo que respecta al tipo de contrato, los hombres con contratos indefinidos cobran mejores sueldos que las mujeres. Se produce justamente el comportamiento contrario cuando se trata de los contratos de carácter temporal. Ambos patrones se dan en la zona de rendimientos y superan, individualmente; el 20% de la brecha salarial

La Tabla 289 también muestra que, en la zona de características, las dos categorías asociadas a la variable responsabilidad son factores que contribuyen a la reducción de la brecha salarial. Por su parte, la zona de rendimientos arroja unos comportamientos ya vistos en otras actividades, como son que, la realización de tareas de responsabilidad contribuye a aumentar esa brecha, mientras que si no se realizan esas tareas se contribuye a su disminución.

La variable convenio solo muestra pesos de relevancia en la parte de rendimientos. En particular, los asociados al convenio de sector presentan signos negativos, mientras que son positivos y de magnitud importante, los asociados al de convenio interprovincial, etc.

### 3.9.3. Características de empresa

A diferencia de lo analizado en otras actividades económicas, se observa en la Tabla 290 que el componente de características presenta pesos de importancia en las tres variables consideradas.

**Tabla 290: Contribuciones de las características de empresa a la desigualdad salarial en la actividad económica ae9**

Actividad: Construcción - Diferencia salarial: 0,0649							
		Características			Rendimientos		
		% (H)	% (M)	% (N)	% (H)	% (M)	% (N)
Tamaño	tamp	-5,83	-2,33	-5,46	-41,34	-44,84	-41,71
	tamm	0,44	1,04	0,57	-4,30	-4,91	-4,43
	tamg	-11,39	-2,89	-10,36	32,58	24,08	31,55
	<i>Suma</i>	<i>-16,78</i>	<i>-4,17</i>	<i>-15,25</i>	<i>-13,06</i>	<i>-25,67</i>	<i>-14,59</i>
Propiedad	ppu	7,82	4,26	7,47	-5,14	-1,59	-4,80
	ppr	7,82	4,26	7,47	83,91	87,46	84,25
	<i>Suma</i>	<i>15,63</i>	<i>8,53</i>	<i>14,95</i>	<i>78,77</i>	<i>85,87</i>	<i>79,45</i>
Mercado	ml	-2,75	-7,64	-3,30	28,82	33,70	29,37
	mn	-4,08	3,92	-3,07	33,76	25,76	32,75
	mi	0,25	-1,57	0,03	-4,83	-3,02	-4,61
	<i>Suma</i>	<i>-6,58</i>	<i>-5,29</i>	<i>-6,34</i>	<i>57,74</i>	<i>56,45</i>	<i>57,51</i>
T. cons	T. cons.	0,00	0,00	0,00	164,49	164,49	164,49

Fuente: Elaboración propia a partir de EES 2006

Respecto al tamaño de la empresa, y dentro de ese componente de características, tanto el tamaño pequeño como el grande contribuyen a la reducción de la desigualdad salarial. Por su parte, la zona de rendimientos muestra pesos negativos y de muy importantes en el tamaño pequeño (cerca al -45%) y en el mediano, mientras que el tamaño grande de la empresa influye de manera también muy significativa a aumentar esa desigualdad, ya que va acompañado de pesos que, en algunos casos, superan el 30%.

La propiedad privada sigue siendo un factor fundamental a la hora de aumentar la brecha en los salarios, con pesos que, para este sector, superan el 80% de esa brecha. La novedad radica en que la propiedad pública de la empresa contribuye, por primera vez, a la reducción de la desigualdad salarial, aunque con pesos mucho más moderados (rondando el -5%) y un tanto volátiles.

Respecto al componente de características de esta variable de propiedad, se refleja en la Tabla 290 como ambas categorías influyen positivamente en el incremento de la diferencia salarial.

Para finalizar, la variable mercado indica que, la modalidad de local, contribuye a la disminución de la brecha salarial, pero en la zona de características, ya que, por lo que respecta a la zona de rendimientos, esta categoría es una de las principales fuentes de discriminación en esta actividad. También se observa dentro del componente de rendimientos que el mercado nacional presenta un comportamiento similar al anterior. De hecho, si los trabajadores y las trabajadoras de esas dos categorías fueran igualmente retribuidos, la brecha salarial se reduciría en más de un 60%. Por último, señalar que la categoría de mercado internacional, por el contrario, influye negativa y moderadamente en dicha brecha.

La contribución a la desigualdad salarial ligada al término constante es del 164,49%.

#### 3.9.4. Conclusiones relativas a la actividad económica “construcción” (ae9)

Características que contribuyen a aumentar la discriminación salarial en la mujer trabajadora dentro de la actividad ae9:

- Entre 50 y 59 años de edad
- Estudios de bachillerato o superiores
- Menos de 6 años de antigüedad en la empresa
- Ocupaciones oc5 u oc8
- Contrato indefinido

- Con tareas de responsabilidad
- Convenio interprovincial, etc.
- Empresa grande
- Empresa de propiedad privada
- Empresa con mercado local o nacional

Características que ayudan a reducir la discriminación en la mujer trabajadora dentro de la actividad ae9:

- Entre 30 y 39 años de edad
- Sin estudios o primaria o con estudios de secundaria I (obligatoria)
- Entre 6 y 11 años de antigüedad o con 21 años o más
- Ocupaciones oc2, oc3, oc4 u oc6
- Jornada a tiempo completo
- Contrato temporal
- Sin tareas de responsabilidad
- Convenio de sector
- Empresa pequeña o mediana
- Empresa de propiedad pública
- Empresa con mercado internacional



### 3.10. Comercio y reparación

Aunque esta actividad, catalogada tradicionalmente como femenina, presenta la quinta mayor diferencia salarial en términos logarítmicos, la discriminación detectada se puede calificar como media en relación al resto de actividades.

#### 3.10.1. Características personales

El componente de características de la variable edad solo muestra en la Tabla 291 una categoría con pesos relevantes. En concreto, los trabajadores con entre 20 y 29 años perciben mejores sueldos que las trabajadoras, por lo que este es un factor que contribuye al aumento de la desigualdad.

**Tabla 291: Contribuciones de las características personales a la desigualdad salarial en la actividad económica ae10**

Actividad: Comercio y reparación - Diferencia salarial: 0,2326							
		Características			Rendimientos		
		% (H)	% (M)	% (N)	% (H)	% (M)	% (N)
Edad	e1	0,26	0,11	0,15	-0,61	-0,46	-0,51
	e2	4,32	1,92	3,21	-8,29	-5,88	-7,17
	e3	0,07	0,20	0,23	2,02	1,89	1,86
	e4	1,16	-0,67	0,29	4,66	6,50	5,53
	e5	2,08	0,42	1,44	1,71	3,37	2,35
	e6	0,66	0,99	0,74	-0,13	-0,46	-0,21
	<i>Suma</i>	<i>8,55</i>	<i>2,96</i>	<i>6,07</i>	<i>-0,63</i>	<i>4,96</i>	<i>1,85</i>
Nivel de estudios	est1	-1,12	-0,69	-1,01	-2,37	-2,80	-2,48
	est2	1,31	0,28	0,80	-6,87	-5,85	-6,36
	est3	-0,04	0,06	0,01	0,51	0,42	0,46
	est4	0,42	-0,28	0,17	3,01	3,71	3,26
	est5	0,90	0,75	0,82	0,79	0,94	0,86
	<i>Suma</i>	<i>1,46</i>	<i>0,12</i>	<i>0,80</i>	<i>-4,93</i>	<i>-3,59</i>	<i>-4,27</i>

Fuente: Elaboración propia a partir de EES 2006

En la zona de rendimientos, esa misma categoría presenta un comportamiento justamente opuesto al mencionado, además con pesos relevantes que, en algunos casos, superan el 8% (en valor absoluto). Con pesos positivos y significativos se hallan las dos categorías que se engloban entre los 40 y los 59 años (dos categorías).

El nivel de estudios solo tiene efectos reseñables en el componente discriminatorio. En particular, los menores niveles educativos, es decir, sin estudios o primaria y secundaria I (obligatoria) contribuyen a la reducción de la brecha salarial, mientras que los estudios de F.P. inducen una ventaja salarial a favor de los trabajadores.

### 3.10.2. Características laborales

La Tabla 292 señala que los hombres con menos de un año de antigüedad en la empresa o con 21 años o más, son mejor pagados que las trabajadoras por lo que respecta al componente de características. Por lo que respecta al componente de rendimientos, las mujeres con menos de un año de antigüedad perciben mejores salarios que los hombres de iguales características, mientras que, si se tiene en cuenta la categoría de entre 6 y 11 años de antigüedad, el comportamiento es justamente el contrario.

Respecto a la variable ocupación, la Tabla 292 muestra cuatro ocupaciones donde los trabajadores presentan una ventaja salarial por el lado de las características. Estas son oc1, oc3, y con pesos muy importantes, oc4 y oc5. En las ocupaciones oc6, oc7 y oc8 son las trabajadoras las que disfrutan de mejores retribuciones.

En la parte asociada a discriminación, la ocupación oc5 es la única que muestra claras contribuciones a la determinación de la brecha salarial. En concreto, en este caso presenta pesos negativos influyendo, por tanto, en su

disminución. La ocupación oc6 presenta pesos positivos y, en algunos casos, importantes, pero muestra una gran variabilidad entre las cifras calculadas.

**Tabla 292: Contribuciones de las características laborales a la desigualdad salarial en la actividad económica ae10**

Actividad: Comercio y reparación - Diferencia salarial: 0,2326							
		Características			Rendimientos		
		% (H)	% (M)	% (N)	% (H)	% (M)	% (N)
Antigüedad	an1	2,86	2,31	2,73	-2,72	-2,16	-2,58
	an2	1,46	1,73	1,75	1,62	1,36	1,34
	an3	0,83	0,76	0,94	-0,38	-0,32	-0,50
	an4	0,04	-0,27	-0,13	2,19	2,49	2,35
	an5	1,75	1,33	1,80	0,82	1,24	0,77
	an6	4,40	5,33	5,21	-0,64	-1,58	-1,46
	<i>Suma</i>	<i>11,34</i>	<i>11,18</i>	<i>12,31</i>	<i>0,89</i>	<i>1,04</i>	<i>-0,08</i>
Ocupación	oc1	4,31	3,97	4,32	0,16	0,50	0,15
	oc2	1,10	1,51	1,29	-0,62	-1,03	-0,81
	oc3	3,16	3,72	3,46	-0,52	-1,07	-0,81
	oc4	12,48	13,96	17,19	2,47	1,00	-2,23
	oc5	17,55	13,38	19,00	-7,85	-3,69	-9,31
	oc6	-3,08	-7,56	-3,19	1,69	6,17	1,80
	oc7	-6,50	-7,37	-5,69	0,23	1,10	-0,58
	oc8	-7,34	-6,43	-6,88	-1,23	-2,14	-1,69
	<i>Suma</i>	<i>21,68</i>	<i>15,18</i>	<i>29,49</i>	<i>-5,67</i>	<i>0,82</i>	<i>-13,48</i>
Tipo de jornada	tjc	1,01	-4,09	-0,62	13,19	18,29	14,82
	tjp	1,01	-4,09	-0,62	-6,77	-1,68	-5,15
	<i>Suma</i>	<i>2,01</i>	<i>-8,18</i>	<i>-1,23</i>	<i>6,42</i>	<i>16,61</i>	<i>9,66</i>
Tipo de contrato	di	0,07	0,31	0,19	-7,08	-7,32	-7,20
	dd	0,07	0,31	0,19	1,62	1,38	1,49
	<i>Suma</i>	<i>0,14</i>	<i>0,62</i>	<i>0,38</i>	<i>-5,47</i>	<i>-5,94</i>	<i>-5,71</i>
Responsabilidad	rs	3,51	2,66	3,68	1,03	1,88	0,85
	rn	3,51	2,66	3,68	-7,27	-6,42	-7,44
	<i>Suma</i>	<i>7,02</i>	<i>5,32</i>	<i>7,36</i>	<i>-6,24</i>	<i>-4,54</i>	<i>-6,59</i>
Convenio	cons	-0,06	-0,36	-0,19	-3,83	-3,54	-3,71
	coni	-0,77	-0,53	-0,66	-1,98	-2,22	-2,09
	cone	-0,29	0,05	-0,14	2,57	2,23	2,42
	<i>Suma</i>	<i>-1,12</i>	<i>-0,84</i>	<i>-0,99</i>	<i>-3,25</i>	<i>-3,53</i>	<i>-3,38</i>

Fuente: Elaboración propia a partir de EES 2006

En esta actividad, la jornada a tiempo completo contribuye de manera importante al aumento de la desigualdad en los salarios, frente a la jornada a tiempo parcial que influye negativamente en esa desigualdad.

También los contratos indefinidos son un factor que, claramente, contribuye a la reducción de dicha brecha. Dentro de este comportamiento se puede incluir, de nuevo, la no realización de tareas ligadas a responsabilidad, en este caso con pesos en torno al -7%.

Respecto a la variable convenio, las mujeres que disfrutan de uno de sector o interprovincial, etc. son mejor remuneradas que los hombres, mientras que estos últimos reciben mejores salarios si el convenio al que están sujetos es el de empresa.

### 3.10.3. Características de empresa

Comenzando con la variable tamaño, se observa en la Tabla 293 que la categoría de empresa pequeña contribuye a la reducción de la diferencia salarial, y este patrón es común tanto en el componente de características como en el de rendimientos. En este último también se muestra que el tamaño grande de la empresa contribuye, pero de manera positiva y con pesos relevantes, a dicha diferencia.

Esta es la primera actividad donde se detecta el hecho de que la propiedad privada de la empresa sea un factor que contribuya a la reducción de la brecha salarial. Además esa contribución es muy importante ya que, esta categoría, muestra pesos que superan el 21% (en valor absoluto).

Respecto al mercado, en esta actividad ligada al comercio, los mercados más cercanos, es decir, locales y nacionales son factores que influyen en la reducción de la desigualdad salarial de dicha actividad.

**Tabla 293: Contribuciones de las características de empresa a la desigualdad salarial en la actividad económica ae10**

Actividad: Comercio y reparación - Diferencia salarial: 0,2326							
		Características			Rendimientos		
		% (H)	% (M)	% (N)	% (H)	% (M)	% (N)
Tamaño	tamp	-5,51	-1,59	-3,04	-6,55	-10,47	-9,02
	tamm	0,14	0,05	0,12	1,59	1,67	1,61
	tamg	-3,72	-0,89	-1,41	7,50	4,67	5,19
	<i>Suma</i>	<i>-9,10</i>	<i>-2,43</i>	<i>-4,34</i>	<i>2,54</i>	<i>-4,13</i>	<i>-2,22</i>
Propiedad	ppu	0,03	-0,03	0,04	0,01	0,07	0,00
	ppr	0,03	-0,03	0,04	-21,56	-21,50	-21,58
	<i>Suma</i>	<i>0,05</i>	<i>-0,07</i>	<i>0,09</i>	<i>-21,55</i>	<i>-21,43</i>	<i>-21,58</i>
Mercado	ml	-2,08	-1,63	-1,61	-3,73	-4,19	-4,21
	mn	-0,27	-0,44	-0,42	-3,24	-3,07	-3,09
	mi	-0,83	-0,34	-0,35	1,99	1,50	1,51
	<i>Suma</i>	<i>-3,18</i>	<i>-2,40</i>	<i>-2,38</i>	<i>-4,98</i>	<i>-5,76</i>	<i>-5,78</i>
T. cons	T. cons.	0,00	0,00	0,00	104,03	104,03	104,03

Fuente: Elaboración propia a partir de EES 2006

En este sector, las diferencias entre los salarios de los grupos de referencia (término constante) suponen un peso del 104,03%.

#### 3.10.4. Conclusiones relativas a la actividad económica “comercio y reparaciones” (ae10)

Características que contribuyen a aumentar la discriminación salarial en la mujer trabajadora dentro de la actividad ae10:

- Entre 40 y 59 años de edad
- Estudios de F.P.
- Entre 6 y 11 años de antigüedad
- Jornada a tiempo completo
- Convenio de empresa

- Empresa grande

Características que ayudan a reducir la discriminación en la mujer trabajadora dentro de la actividad ae10:

- Entre 20 y 29 años de edad
- Sin estudios o primaria o con secundaria I (obligatoria)
- Menos de un año de antigüedad en la empresa
- Ocupación oc5
- Jornada a tiempo parcial
- Contrato indefinido
- Sin tareas de responsabilidad
- Convenio de sector o interprovincial, etc.
- Empresa pequeña
- Empresa de propiedad privada
- Empresa con mercado local o nacional

### **3.11. Hostelería**

Esta actividad presenta, tanto una baja desigualdad salarial, como una baja medida de discriminación.

#### **3.11.1. Características personales**

La Tabla 294 señala que tanto la variable de edad y como la variable del nivel de estudios solo presentan pesos de relevancia en la zona asociada a discriminación, por lo que se refiere a esta actividad. En particular, dicha tabla

muestra como son discriminadas salarialmente las mujeres entre 40 y 59 años de edad, y más débilmente las mayores de 60 años. Por el contrario, las trabajadoras ubicadas en la franja de edad de entre 20 y 29 años son mejor remuneradas que los trabajadores, y más débilmente, también lo son por debajo de los 20 años.

En el nivel de estudios se refleja que los estudios de F.P. contribuyen a incrementar la brecha salarial en este sector productivo, mientras que los niveles de sin estudios o primaria y secundaria I (obligatoria) constituyen factores que contribuyen a reducir dicha brecha. En concreto, si fueran igualmente remunerados los hombres y las mujeres en estas dos últimas categorías señaladas, la diferencia en los salarios se incrementaría más de un 10%.

**Tabla 294: Contribuciones de las características personales a la desigualdad salarial en la actividad económica ae11**

Actividad: Hostelería - Diferencia salarial: 0,1535							
		Características			Rendimientos		
		% (H)	% (M)	% (N)	% (H)	% (M)	% (N)
Edad	e1	-0,28	0,12	-0,02	-1,63	-2,03	-1,89
	e2	0,07	0,01	0,03	-6,61	-6,55	-6,57
	e3	0,00	0,00	0,00	-1,74	-1,74	-1,74
	e4	-0,02	0,23	0,21	2,91	2,66	2,68
	e5	0,29	-0,01	0,08	4,38	4,68	4,59
	e6	0,61	-0,10	0,23	1,40	2,11	1,78
	<i>Suma</i>	<i>0,67</i>	<i>0,25</i>	<i>0,53</i>	<i>-1,28</i>	<i>-0,86</i>	<i>-1,15</i>
Nivel de estudios	est1	0,38	0,24	0,31	-4,49	-4,34	-4,41
	est2	1,06	0,47	0,74	-6,78	-6,19	-6,46
	est3	-0,04	-0,03	0,06	-0,01	-0,02	-0,12
	est4	0,27	0,00	0,11	2,00	2,27	2,16
	est5	0,08	0,07	0,07	0,62	0,63	0,63
	<i>Suma</i>	<i>1,76</i>	<i>0,74</i>	<i>1,29</i>	<i>-8,66</i>	<i>-7,64</i>	<i>-8,20</i>

Fuente: Elaboración propia a partir de EES 2006

### 3.11.2. Características laborales

Como ya se vio reflejado en varias de las actividades anteriormente analizadas, los hombres que, o bien llevan menos de un año en la empresa, o bien llevan 21 años o más en ella, muestran una ventaja salarial dentro del componente ligado a características.

Por su parte, en la zona de rendimientos, los hombres con entre 1 y 3 años de antigüedad, también perciben mejores salarios que las mujeres, aunque éstas son mejor remuneradas si tienen una antigüedad menor al año.

Respecto a las ocupaciones, aquellas que hacen aumentar la desigualdad salarial serían oc1, y con pesos muy significativos, oc8, donde ambas repercusiones se encuentran en la zona de características. Dentro de este componente, las ocupaciones oc5 (débilmente) y oc6, por el contrario, contribuyen a reducir esa desigualdad.

En el componente asociado a discriminación, la Tabla 295 solo refleja pesos de relevancia de signo negativo. Éstos aparecen en las ocupaciones oc4, oc6, y muy especialmente, en oc5 y oc8. Todas ellas son categorías ocupacionales que contribuyen a la reducción de la diferencia en los salarios en esta actividad.

Aunque se ha producido en un número muy reducido de situaciones, la jornada a tiempo completo es de nuevo un factor que influye negativamente en esa diferencia salarial.

Por su parte, el tipo de contrato no muestra pesos de relevancia en ninguno de sus dos componentes.

Muy al contrario, las dos categorías asociadas a la variable responsabilidad, van acompañadas de pesos muy importantes, cercanos al 10% de manera individual, dentro del componente de características. En cuanto a la zona de rendimientos, solo la no realización de tareas de responsabilidad es



importante a la hora de determinar la brecha en los salarios, y lo hace con pesos negativos que superan el 6% (en valor absoluto).

**Tabla 295: Contribuciones de las características laborales a la desigualdad salarial en la actividad económica ae11**

Actividad: Hostelería - Diferencia salarial: 0,1535							
		Características			Rendimientos		
		% (H)	% (M)	% (N)	% (H)	% (M)	% (N)
Antigüedad	an1	3,66	2,54	3,12	-7,27	-6,15	-6,72
	an2	0,84	1,09	1,10	2,65	2,40	2,39
	an3	0,95	0,88	1,13	-0,48	-0,40	-0,65
	an4	-0,17	-0,25	-0,26	0,66	0,74	0,76
	an5	1,55	1,53	1,59	0,05	0,08	0,01
	an6	6,16	5,83	6,99	0,19	0,51	-0,64
	<i>Suma</i>	<i>12,99</i>	<i>11,62</i>	<i>13,66</i>	<i>-4,19</i>	<i>-2,82</i>	<i>-4,86</i>
Ocupación	oc1	6,32	4,95	6,22	0,62	1,99	0,73
	oc2	-0,72	-0,07	-0,16	1,48	0,83	0,92
	oc3	0,10	0,04	0,04	0,54	0,60	0,60
	oc4	-1,49	-0,62	-1,10	-5,07	-5,94	-5,45
	oc5	-2,30	-1,47	-1,94	-14,22	-15,05	-14,57
	oc6	-4,52	-1,37	-2,52	-0,41	-3,56	-2,41
	oc7	-1,71	-1,56	-1,09	-0,04	-0,19	-0,66
	oc8	15,03	9,00	12,63	-17,78	-11,76	-15,39
<i>Suma</i>	<i>10,71</i>	<i>8,91</i>	<i>12,07</i>	<i>-34,88</i>	<i>-33,08</i>	<i>-36,24</i>	
Tipo de jornada	tjc	-2,62	-1,53	-0,69	-3,52	-4,62	-5,45
	tjp	-2,62	-1,53	-0,69	2,22	1,13	0,29
	<i>Suma</i>	<i>-5,25</i>	<i>-3,05</i>	<i>-1,39</i>	<i>-1,30</i>	<i>-3,50</i>	<i>-5,16</i>
Tipo de contrato	di	0,72	0,79	0,86	-0,69	-0,76	-0,84
	dd	0,72	0,79	0,86	0,28	0,21	0,13
	<i>Suma</i>	<i>1,43</i>	<i>1,57</i>	<i>1,73</i>	<i>-0,42</i>	<i>-0,56</i>	<i>-0,71</i>
Responsabilidad	rs	9,04	7,87	9,65	0,95	2,12	0,34
	rn	9,04	7,87	9,65	-6,09	-4,93	-6,70
	<i>Suma</i>	<i>18,08</i>	<i>15,74</i>	<i>19,30</i>	<i>-5,15</i>	<i>-2,81</i>	<i>-6,36</i>
Convenio	cons	0,01	0,04	0,03	3,78	3,75	3,76
	coni	-0,01	-0,01	-0,01	0,45	0,45	0,45
	cone	0,03	0,13	0,09	-1,07	-1,16	-1,12
	<i>Suma</i>	<i>0,03</i>	<i>0,16</i>	<i>0,11</i>	<i>3,17</i>	<i>3,04</i>	<i>3,09</i>

Fuente: Elaboración propia a partir de EES 2006

El convenio en la empresa presenta poca importancia en cuanto a la brecha salarial existente en este sector. Solo la categoría de convenio de sector muestra que, bajo esta modalidad, los trabajadores son mejor pagados que las trabajadoras de iguales características.

### 3.11.3. Características de empresa

Como viene siendo habitual en la mayoría de los sectores considerados, el componente de la desigualdad salarial asociado a características no muestra apenas pesos de relevancia en ninguna de las tres variables incluidas. La excepción se produce en la variable mercado que posteriormente se analizará.

La Tabla 296 indica que el tamaño pequeño de la empresa juega un papel importante a favor de la reducción de la brecha salarial, mientras que, por el contrario, el tamaño grande influye en que dicha brecha se vea agrandada.

**Tabla 296: Contribuciones de las características de empresa a la desigualdad salarial en la actividad económica ae11**

Actividad: Hostelería - Diferencia salarial: 0,1535							
		Características			Rendimientos		
		% (H)	% (M)	% (N)	% (H)	% (M)	% (N)
Tamaño	tamp	-1,50	-0,89	-1,04	-7,78	-8,40	-8,24
	tamm	0,01	0,04	0,03	-1,92	-1,94	-1,94
	tamg	-1,51	-0,59	-0,83	6,49	5,56	5,81
	<i>Suma</i>	<i>-3,00</i>	<i>-1,44</i>	<i>-1,84</i>	<i>-3,22</i>	<i>-4,78</i>	<i>-4,37</i>
Propiedad	ppu	-0,04	0,02	0,00	0,43	0,37	0,39
	ppr	-0,04	0,02	0,00	-35,93	-35,99	-35,97
	<i>Suma</i>	<i>-0,08</i>	<i>0,04</i>	<i>0,00</i>	<i>-35,51</i>	<i>-35,62</i>	<i>-35,58</i>
Mercado	ml	0,87	0,84	0,92	-0,50	-0,46	-0,55
	mn	0,52	0,68	0,72	1,17	1,01	0,97
	mi	2,81	3,04	3,30	-0,52	-0,75	-1,00
	<i>Suma</i>	<i>4,21</i>	<i>4,56</i>	<i>4,94</i>	<i>0,15</i>	<i>-0,20</i>	<i>-0,58</i>
T. cons	T. cons.	0,00	0,00	0,00	149,73	149,73	149,73

Fuente: Elaboración propia a partir de EES 2006

La propiedad privada influye de manera muy importante en la reducción de la desigualdad en los salarios. Este comportamiento solo se ha detectado en la anterior actividad estudiada, relacionada con el comercio y la reparación (ae10).

Por último, y respecto a la variable mercado, solo la categoría de mercado internacional, y en la zona de características, muestra pesos relevantes, y de signo positivo, en la determinación de la diferencia en los sueldos.

El componente ligado al término constante contribuye con un 149,73% a la diferencia salarial.

#### 3.11.4. Conclusiones relativas a la actividad económica “hostelería” (ae11)

Características que contribuyen a aumentar la discriminación salarial en la mujer trabajadora dentro de la actividad ae11:

- Entre 40 y 59 años de edad
- Estudios de F.P.
- Entre 1 y 3 años de antigüedad
- Convenio de sector
- Empresa grande

Características que ayudan a reducir la discriminación en la mujer trabajadora dentro de la actividad ae11:

- Entre 20 y 29 años de edad
- Sin estudios o primaria o con estudios de secundaria I (obligatoria)

- Menos de un año de antigüedad
- Ocupaciones oc4, oc5, oc6 u oc8
- Jornada a tiempo completo
- Sin tareas de responsabilidad
- Empresa pequeña
- Empresa de propiedad privada

### **3.12. Transporte, almacenamiento y comunicaciones**

Nos encontramos ante una actividad con una desigualdad salarial media, que presenta unas medidas de discriminación (logarítmica) que también se podían calificar de medias.

#### 3.12.1. Características personales

La variable edad muestra en la Tabla 297 como, en el componente de características, la mayoría de los niveles definidos hacen aumentar la brecha salarial. En concreto, aquellos hombres con entre 20 y 30 años, y los que tienen más de 40 años son mejor pagados que las mujeres (débilmente por encima de 60 años). En total serían 4 de las 6 categorías definidas para esta variable.

En la zona de rendimientos, la Tabla 297 refleja que los trabajadores de entre 20 y 29 años también perciben mejores salarios. Ahora bien, este patrón de comportamiento se da la vuelta cuando la edad se encuentra entre los 30 y los 59 años (débilmente en la última de las décadas).

Analizando el nivel de estudios, se observa que, en el componente de características, tanto el no tener estudios o primaria o secundaria I

(obligatoria), como el poseer estudios superiores, son factores que contribuyen a reducir la desigualdad salarial.

**Tabla 297: Contribuciones de las características personales a la desigualdad salarial en la actividad económica ae12**

Actividad: Transporte, almacenamiento y comunicaciones - Diferencia salarial: 0,1750

	Características			Rendimientos			
	% (H)	% (M)	% (N)	% (H)	% (M)	% (N)	
Edad	e1	0,07	0,08	0,07	0,13	0,11	0,13
	e2	2,29	4,38	4,17	4,53	2,43	2,65
	e3	-0,57	-2,02	-0,58	-8,02	-6,57	-8,01
	e4	2,11	4,61	2,45	-7,12	-9,63	-7,47
	e5	2,54	3,61	2,89	-1,14	-2,20	-1,49
	e6	1,80	1,27	2,02	0,28	0,81	0,06
	<i>Suma</i>	<i>8,23</i>	<i>11,94</i>	<i>11,01</i>	<i>-11,35</i>	<i>-15,05</i>	<i>-14,13</i>
Nivel de estudios	est1	-5,77	-6,20	-5,63	0,40	0,83	0,26
	est2	-3,38	-2,64	-2,85	-1,83	-2,57	-2,37
	est3	-0,67	-1,09	-0,50	-1,03	-0,61	-1,19
	est4	0,18	-0,25	-0,13	-2,01	-1,57	-1,69
	est5	-8,06	-5,74	-6,57	4,91	2,59	3,42
	<i>Suma</i>	<i>-17,69</i>	<i>-15,92</i>	<i>-15,68</i>	<i>0,44</i>	<i>-1,34</i>	<i>-1,57</i>

Fuente: Elaboración propia a partir de EES 2006

Por su parte, la zona de rendimientos refleja que los estudios de secundaria I (obligatoria) siguen aportando pesos negativos a la brecha en los salarios. Pero, por el contrario, los estudios superiores influyen positivamente en la determinación de esa brecha, con pesos que, en algunos casos, rondan el 5%.

### 3.12.2. Características laborales

Una vez más, las categorías más opuestas ligadas a la antigüedad muestran su contribución positiva a la desigualdad salarial, especialmente la que hace referencia a los mayores niveles de antigüedad, con aportaciones que

superan el 8,5% en la estructura salarial de la mujer. Y lo hacen por el lado de las características como se ve reflejado en la Tabla 298.

**Tabla 298: Contribuciones de las características laborales a la desigualdad salarial en la actividad económica ae12**

Actividad: Transporte, almacenamiento y comunicaciones - Diferencia salarial: 0,1750

		Características			Rendimientos		
		% (H)	% (M)	% (N)	% (H)	% (M)	% (N)
Antigüedad	an1	3,11	2,33	2,95	-4,25	-3,47	-4,09
	an2	1,34	1,63	1,49	1,92	1,62	1,77
	an3	0,56	0,62	0,61	0,45	0,39	0,40
	an4	-0,24	-0,03	-0,15	2,28	2,06	2,18
	an5	1,01	0,75	1,02	1,58	1,84	1,57
	an6	6,68	8,65	7,50	-1,50	-3,48	-2,32
	<i>Suma</i>	<i>12,46</i>	<i>13,94</i>	<i>13,42</i>	<i>0,46</i>	<i>-1,02</i>	<i>-0,50</i>
Ocupación	oc1	1,97	1,58	1,93	0,70	1,08	0,73
	oc2	-0,06	-0,10	-0,08	-1,55	-1,51	-1,53
	oc3	-6,51	-1,78	-2,89	9,32	4,59	5,70
	oc4	44,77	33,64	45,89	-16,05	-4,92	-17,17
	oc5	1,14	1,85	2,33	1,10	0,39	-0,10
	oc6	-3,31	-4,42	-2,20	0,12	1,23	-1,00
	oc7	-27,33	-7,70	-19,27	-2,08	-21,71	-10,14
	oc8	-1,53	-1,66	-1,44	0,75	0,88	0,65
<i>Suma</i>	<i>9,12</i>	<i>21,41</i>	<i>24,28</i>	<i>-7,70</i>	<i>-19,98</i>	<i>-22,86</i>	
Tipo de jornada	tjc	-0,61	1,44	0,91	-11,93	-13,98	-13,45
	tjp	-0,61	1,44	0,91	3,25	1,20	1,73
	<i>Suma</i>	<i>-1,22</i>	<i>2,88</i>	<i>1,83</i>	<i>-8,67</i>	<i>-12,78</i>	<i>-11,72</i>
Tipo de contrato	di	0,72	0,52	0,66	3,08	3,28	3,14
	dd	0,72	0,52	0,66	-1,09	-0,89	-1,03
	<i>Suma</i>	<i>1,45</i>	<i>1,04</i>	<i>1,32</i>	<i>1,99</i>	<i>2,39</i>	<i>2,11</i>
Responsabilidad	rs	-0,01	0,00	-0,01	1,92	1,92	1,92
	rn	-0,01	0,00	-0,01	-10,71	-10,71	-10,71
	<i>Suma</i>	<i>-0,01</i>	<i>-0,01</i>	<i>-0,02</i>	<i>-8,79</i>	<i>-8,79</i>	<i>-8,79</i>
Convenio	cons	8,09	10,55	10,25	5,10	2,64	2,94
	coni	-1,87	0,21	-1,24	-4,32	-6,40	-4,94
	cone	1,38	1,38	1,57	-0,11	-0,11	-0,30
	<i>Suma</i>	<i>7,59</i>	<i>12,14</i>	<i>10,57</i>	<i>0,68</i>	<i>-3,87</i>	<i>-2,30</i>

Fuente: Elaboración propia a partir de EES 2006

Sin embargo, en la zona de rendimientos, esas mismas categorías presentan un comportamiento justamente opuesto, contribuyendo con ello a la reducción de la brecha salarial. Por su parte, la Tabla 298 también muestra que los trabajadores con entre 6 y 11 años de antigüedad cobran mejores salarios que las trabajadoras, influyendo con ello positivamente en dicha brecha, aunque de una manera muy modesta ya que, esta categoría, va acompañada de pesos que apenas superan el 2%.

Por su parte, respecto a las ocupaciones, la Tabla 298 refleja que solo la ocupación oc4 (empleados de tipo administrativo) contribuye positivamente a la desigualdad salarial en la parte de características, y además lo hace con unos pesos muy significativos en torno al 45% debido fundamentalmente a la desigual distribución de hombres y mujeres existente en dicha categoría. En el lado opuesto en cuanto a los signos estimados se encuentran las ocupaciones oc3, oc6 y, muy especialmente, oc7 que, aunque muestran unos pesos un tanto variables en magnitud, en algunos casos alcanzan el -27%.

En el lado asociado al componente discriminatorio, se observa que en la ocupación oc3 los trabajadores son mejor remunerados que las trabajadoras, mientras que estas últimas cobran mejores salarios en las ocupaciones oc4 y oc7.

La jornada a tiempo completo vuelve a resultar un factor de clara contribución a la reducción de la brecha salarial, llegando a presentar en este caso pesos que rondan el -14%.

Los contratos de tipo indefinido presentan una ventaja salarial a favor de los trabajadores por lo que respecta a este sector del transporte y las comunicaciones.

Una vez más, las trabajadoras que no realizan ninguna actividad ligada con la responsabilidad dentro de la empresa cobran mejores salarios que los trabajadores de iguales capacidades, y esto contribuye a la brecha salarial con pesos que superan el -10%.

Respecto a la variable convenio, en la Tabla 298 se refleja que el convenio de sector contribuye a aumentar la brecha salarial de manera importante, tanto en el componente de características como en el de rendimientos. En este último, el convenio interprovincial, etc., por su parte, influye negativamente en la determinación de dicha brecha.

### 3.12.3. Características de empresa

El tamaño pequeño de la empresa vuelve a ser un factor de contribución negativa a la desigualdad en los salarios, mientras que el tamaño grande también vuelve a reflejar su influencia positiva en dicha brecha, como ya se analizó en anteriores actividades; y siempre por lo que respecta al componente asociado a rendimientos.

**Tabla 299: Contribuciones de las características de empresa a la desigualdad salarial en la actividad económica ae12**

Actividad: Transporte, almacenamiento y comunicaciones - Diferencia salarial: 0,1750							
		Características			Rendimientos		
		% (H)	% (M)	% (N)	% (H)	% (M)	% (N)
Tamaño	tamp	-5,39	-3,07	-4,48	-6,84	-9,16	-7,75
	tamm	-0,11	-0,17	-0,12	-1,19	-1,13	-1,18
	tamg	-3,96	-1,48	-3,06	13,01	10,54	12,11
	<i>Suma</i>	<i>-9,46</i>	<i>-4,73</i>	<i>-7,66</i>	<i>4,98</i>	<i>0,25</i>	<i>3,18</i>
Propiedad	ppu	-0,22	-0,50	-0,32	-2,19	-1,91	-2,09
	ppr	-0,22	-0,50	-0,32	9,46	9,74	9,56
	<i>Suma</i>	<i>-0,45</i>	<i>-1,00</i>	<i>-0,64</i>	<i>7,27</i>	<i>7,83</i>	<i>7,47</i>
Mercado	ml	-1,63	0,29	-0,95	-3,13	-5,04	-3,80
	mn	0,27	0,60	0,39	2,94	2,61	2,82
	mi	-1,28	-0,62	-1,05	2,14	1,48	1,92
	<i>Suma</i>	<i>-2,63</i>	<i>0,27</i>	<i>-1,61</i>	<i>1,95</i>	<i>-0,95</i>	<i>0,93</i>
T. cons	T. cons.	0,00	0,00	0,00	111,35	111,35	111,35

Fuente: Elaboración propia a partir de EES 2006



En la zona de características, la Tabla 299 refleja que esas dos categorías contribuyen negativamente a la diferencia salarial, lo que implicaría unos mejores salarios en las trabajadoras ligados a dicho componente.

La propiedad privada es de nuevo una característica de empresa que contribuye de manera positiva y muy relevante a la hora de determinar la desigualdad en los salarios. Por su parte, aunque de manera más débil (en torno al -2%) la propiedad pública influye negativamente en esa desigualdad.

Por último, en cuanto a la variable mercado, mientras que las trabajadoras son mejor remuneradas en aquellas empresas con mercados locales, los trabajadores perciben mejores sueldos en las empresas que se enfrentan a mercados nacionales, y más débilmente, también internacionales.

Las diferencias en los términos constantes aportan un 111,35% a la brecha en los salarios.

#### 3.12.4. Conclusiones relativas a la actividad económica “transporte, almacenamiento y comunicaciones” (ae12)

Características que contribuyen a aumentar la discriminación salarial en la mujer trabajadora dentro de la actividad ae12:

- Entre 20 y 29 años de edad
- Estudios superiores
- Entre 6 y 11 años de antigüedad
- Ocupación oc3
- Contrato indefinido
- Convenio de sector

- Empresa grande
- Empresa de propiedad privada
- Empresa con mercado nacional

Características que ayudan a reducir la discriminación en la mujer trabajadora dentro de la actividad ae12:

- Entre 30 y 49 años de edad
- Estudios de secundaria I (obligatoria)
- Menos de un año de antigüedad o 21 años o más
- Ocupaciones oc4 u oc7
- Jornada a tiempo completo
- Sin tareas de responsabilidad
- Convenio interprovincial, etc.
- Empresa pequeña
- Empresa de propiedad pública
- Empresa con mercado local

### **3.13. Intermediación financiera**

Por lo que respecta a esta actividad se ha estimado la segunda mayor diferencia salarial de todas las actividades consideradas pero, por el contrario, se ha detectado el menor nivel de discriminación en términos logarítmicos.

### 3.13.1. Características personales

Un primer comentario a realizar en la variable edad es que, por lo que respecta al componente de características, existen en la Tabla 300 un conjunto de pesos relevantes en algunas de sus categorías asociadas pero que presentan una importante variabilidad respecto al signo, según se considere una u otra estructura salarial, y presentando por tanto, unos resultados poco robustos. La excepción a ello se encuentra en la edad correspondiente a entre 20 y 29 años, con pesos importantes y positivos en todas las estructuras salariales.

**Tabla 300: Contribuciones de las características personales a la desigualdad salarial en la actividad económica ae13**

Actividad: Intermediación financiera - Diferencia salarial: 0,3336							
		Características			Rendimientos		
		% (H)	% (M)	% (N)	% (H)	% (M)	% (N)
Edad	e1	0,24	-0,11	0,01	-0,50	-0,16	-0,28
	e2	7,33	8,42	11,00	2,04	0,95	-1,63
	e3	-2,64	4,53	4,88	19,18	12,01	11,66
	e4	6,73	-0,67	1,25	13,62	21,02	19,10
	e5	13,15	-1,47	4,67	8,94	23,56	17,42
	e6	2,72	-0,03	1,75	1,46	4,21	2,43
	<i>Suma</i>	<i>27,54</i>	<i>10,68</i>	<i>23,56</i>	<i>44,73</i>	<i>61,59</i>	<i>48,71</i>
Nivel de estudios	est1	-0,28	-0,23	-0,27	-0,14	-0,20	-0,16
	est2	-0,20	-0,20	-0,21	-0,01	-0,01	0,00
	est3	0,46	0,98	0,83	-1,00	-1,52	-1,37
	est4	0,57	1,05	0,90	1,29	0,81	0,96
	est5	-2,76	-2,77	-2,92	-0,05	-0,04	0,11
	<i>Suma</i>	<i>-2,21</i>	<i>-1,16</i>	<i>-1,67</i>	<i>0,09</i>	<i>-0,96</i>	<i>-0,45</i>

Fuente: Elaboración propia a partir de EES 2006

Por el contrario, en el componente asociado a rendimientos los comportamientos son más estables en casi todas las categorías consideradas. En particular, la Tabla 300 refleja que aquellos trabajadores con más de 30 años (incluye 4 categorías) perciben mejores salarios que las trabajadoras de iguales características. Si todos cobraran salarios iguales la brecha salarial, por

esta cuestión de edad, se llegaría a reducir hasta más de un 60% (estructura salarial de la mujer).

En el nivel de estudios solo se refleja en la Tabla 300 que la categoría de estudios superiores contribuye a la reducción de la desigualdad salarial, por lo que respecta al lado de las características.

### 3.13.2. Características laborales

La Tabla 301 muestra como, de nuevo, el menor y el mayor nivel de antigüedad en la empresa son factores que contribuyen a aumentar la desigualdad en los salarios, por la zona de características.

En la parte de rendimientos, esas contribuciones positivas se observan en las categorías de entre 1 y 3 años y de entre 3 y 6 años, con pesos más relevantes en la primera de ellas. Por su parte, las mujeres presentan ventajas salariales si tienen entre 11 y 21 años de antigüedad, pero sobre todo, si llevan más de 21 años en la empresa. Estas dos últimas categorías de manera conjunta arrojan unas repercusiones que, bajo algunas de las estructuras salariales consideradas, superan el 20% (en valor absoluto).

Solo los trabajadores directivos (oc1) disfrutan de mejores salarios debido al componente de características. Ello se debe a que el porcentaje de hombres presentes en esta ocupación supone un 24% respecto al conjunto de las ocupaciones analizadas, y ese peso, en el lado de las trabajadoras, es solo de un 9%. Y, por lo que respecta al componente discriminatorio, también son mejor pagados los trabajadores en oc1, oc3, y con aportaciones muy significativas, en oc4.

Tanto la jornada a tiempo completo como los contratos de duración indefinida son factores que contribuyen claramente (especialmente el primero) a la reducción de la diferencia en los salarios.

Las dos categorías asociadas a responsabilidad, por su parte, contribuyen a aumentar esa diferencia, pero lo hacen desde el lado de las características, no presentando pesos de relevancia en el otro componente.

**Tabla 301: Contribuciones de las características laborales a la desigualdad salarial en la actividad económica ae13**

Actividad: Intermediación financiera - Diferencia salarial: 0,3336							
		Características			Rendimientos		
		% (H)	% (M)	% (N)	% (H)	% (M)	% (N)
Antigüedad	an1	2,89	3,88	3,31	2,22	1,23	1,80
	an2	1,00	2,89	1,88	4,65	2,76	3,78
	an3	0,09	1,25	0,63	2,75	1,58	2,20
	an4	-0,72	-0,37	-0,59	1,44	1,09	1,31
	an5	0,59	0,97	0,80	-3,43	-3,80	-3,64
	an6	5,80	17,22	10,39	-6,15	-17,57	-10,74
	<i>Suma</i>	<i>9,64</i>	<i>25,84</i>	<i>16,43</i>	<i>1,49</i>	<i>-14,71</i>	<i>-5,30</i>
Ocupación	oc1	14,47	8,19	12,62	3,91	10,19	5,76
	oc2	-1,19	-0,72	-0,99	2,06	1,59	1,86
	oc3	-0,44	-0,05	-0,22	6,17	5,78	5,95
	oc4	-0,83	1,86	0,81	10,88	8,19	9,24
	oc5	0,41	0,31	0,36	-0,18	-0,08	-0,14
	oc6	-0,03	0,12	0,02	-0,07	-0,22	-0,12
	oc7	-0,02	-0,05	0,00	0,01	0,04	-0,01
	oc8	0,52	0,36	0,52	-0,29	-0,13	-0,29
	<i>Suma</i>	<i>12,89</i>	<i>10,02</i>	<i>13,12</i>	<i>22,48</i>	<i>25,35</i>	<i>22,25</i>
Tipo de jornada	tjc	-0,35	0,72	0,79	-16,98	-18,04	-18,11
	tjp	-0,35	0,72	0,79	1,54	0,48	0,41
	<i>Suma</i>	<i>-0,69</i>	<i>1,43</i>	<i>1,58</i>	<i>-15,43</i>	<i>-17,56</i>	<i>-17,70</i>
Tipo de contrato	di	0,10	0,28	0,15	-4,33	-4,51	-4,38
	dd	0,10	0,28	0,15	0,37	0,19	0,32
	<i>Suma</i>	<i>0,21</i>	<i>0,56</i>	<i>0,30</i>	<i>-3,96</i>	<i>-4,32</i>	<i>-4,06</i>
Responsabilidad	rs	4,12	4,33	4,71	-0,27	-0,48	-0,86
	rn	4,12	4,33	4,71	0,75	0,54	0,16
	<i>Suma</i>	<i>8,25</i>	<i>8,67</i>	<i>9,43</i>	<i>0,48</i>	<i>0,06</i>	<i>-0,70</i>
Convenio	cons	-0,37	-0,20	-0,29	-3,18	-3,36	-3,27
	coni	0,73	0,61	0,68	-0,38	-0,25	-0,32
	cone	-0,40	-0,30	-0,35	0,82	0,72	0,78
	<i>Suma</i>	<i>-0,04</i>	<i>0,10</i>	<i>0,04</i>	<i>-2,74</i>	<i>-2,89</i>	<i>-2,82</i>

Fuente: Elaboración propia a partir de EES 2006

El convenio de sector contribuye, con pesos algo superiores al 3% (en valor absoluto), a la reducción de la desigualdad salarial dentro del componente ligado a la discriminación.

### 3.13.3. Características de empresa

Una vez más, todos los comentarios relevantes se realizan sobre el componente de rendimientos ya que, como se observa en la Tabla 302, el correspondiente de características no muestra contribuciones a reseñar.

Respecto al tamaño, ocurre en esta actividad un comportamiento contrario al detectado en la mayoría de las anteriores. El tamaño pequeño hace que los hombres cobren mejores salarios que las mujeres, mientras que son éstas las mejor remuneradas cuando la empresa es grande. Por su parte, cuando la empresa es mediana, también son las trabajadoras las mejor tratadas en términos salariales.

**Tabla 302: Contribuciones de las características de empresa a la desigualdad salarial en la actividad económica ae13**

Actividad: Intermediación financiera - Diferencia salarial: 0,3336							
		Características			Rendimientos		
		% (H)	% (M)	% (N)	% (H)	% (M)	% (N)
Tamaño	tamp	0,35	1,34	0,89	4,26	3,27	3,72
	tamm	-0,19	-0,05	-0,12	-2,06	-2,21	-2,13
	tamg	0,92	1,19	1,09	-2,70	-2,97	-2,87
	<i>Suma</i>	<i>1,07</i>	<i>2,49</i>	<i>1,86</i>	<i>-0,50</i>	<i>-1,91</i>	<i>-1,29</i>
Propiedad	ppu	0,05	0,06	0,06	-0,01	-0,01	-0,01
	ppr	0,05	0,06	0,06	0,33	0,33	0,33
	<i>Suma</i>	<i>0,11</i>	<i>0,11</i>	<i>0,11</i>	<i>0,32</i>	<i>0,32</i>	<i>0,32</i>
Mercado	ml	0,41	1,10	0,81	3,20	2,51	2,80
	mn	0,19	0,24	0,23	-3,16	-3,21	-3,19
	mi	-0,40	-0,03	-0,21	-1,13	-1,50	-1,32
	<i>Suma</i>	<i>0,20</i>	<i>1,31</i>	<i>0,82</i>	<i>-1,09</i>	<i>-2,20</i>	<i>-1,71</i>
T. cons	T. cons.	0,00	0,00	0,00	-2,83	-2,83	-2,83

Fuente: Elaboración propia a partir de EES 2006

La variable propiedad y en concreto sus dos categorías no muestran ninguna relevancia en la determinación de la importante brecha salarial asociada a este sector. Es un resultado novedoso por lo que respecta a la categoría de propiedad privada ya que, de una manera u otra, ésta siempre había supuesto una parte fundamental en la determinación de la brecha salarial estimada en otros sectores productivos.

En cuanto al mercado, si éste es local muestra una ventaja salarial hacia los hombres, mientras que si es nacional, la ventaja es entonces a favor de las trabajadoras.

En esta actividad, la aportación a la brecha salarial del componente ligado al término constante es del -2,83%, indicando por tanto una mejor situación salarial de la trabajadora (de referencia) respecto al trabajador (de referencia).

#### 3.13.4. Conclusiones relativas a la actividad económica “intermediación financiera” (ae13)

Características que contribuyen a aumentar la discriminación salarial en la mujer trabajadora en la actividad ae13:

- 30 años o más de edad
- Entre 1 y 3 años de antigüedad
- Ocupaciones oc1, oc3 u oc4
- Empresa pequeña
- Empresa con mercado local

Características que ayudan a reducir la discriminación en la mujer trabajadora dentro de la actividad ae13:

- 11 años o más de antigüedad
- Jornada a tiempo completo
- Contrato indefinido
- Convenio de sector
- Empresa mediana o grande
- Empresa con mercado nacional

### **3.14. Actividades inmobiliarias y de alquiler; servicios empresariales**

Este sector muestra un nivel medio-alto de desigualdad en los salarios aunque, por el contrario, se encuentra entre los que menores niveles de discriminación muestran a partir de la medida MD1.

#### 3.14.1. Características personales

La Tabla 303 muestra como las características personales consideradas y sus respectivas categorías no contribuyen de manera importante a la determinación de la brecha salarial existente en este sector productivo. Respecto a la edad, solo cabe mencionar que el tener entre 50 y 59 años contribuye positivamente a dicha brecha dado que los trabajadores son mejor remunerados que los trabajadores de iguales características.

Mientras, en relación al nivel de estudios, solo cabe señalar que los estudios superiores contribuyen, aunque débilmente, a la reducción de esa brecha, ya que muestran unas aportaciones que apenas superan el 2% (en valor absoluto).



**Tabla 303: Contribuciones de las características personales a la desigualdad salarial en la actividad económica ae14**

Actividad: Actividades inmobiliarias y de alquiler; servicios empresariales -  
Diferencia salarial: 0,2273

	Características			Rendimientos			
	% (H)	% (M)	% (N)	% (H)	% (M)	% (N)	
Edad	e1	-0,50	-0,25	-0,37	-0,25	-0,50	-0,38
	e2	-1,26	-1,04	-1,11	-0,91	-1,13	-1,06
	e3	0,12	0,18	0,17	-0,82	-0,88	-0,87
	e4	-0,65	-0,43	-0,60	1,58	1,36	1,53
	e5	-1,45	-0,43	-0,80	3,43	2,41	2,79
	e6	-0,21	-0,15	-0,18	0,29	0,23	0,25
	<i>Suma</i>	<i>-3,94</i>	<i>-2,11</i>	<i>-2,88</i>	<i>3,32</i>	<i>1,49</i>	<i>2,26</i>
Nivel de estudios	est1	1,89	1,58	1,72	-1,21	-0,90	-1,04
	est2	-0,15	-0,14	-0,08	-0,10	-0,11	-0,18
	est3	-0,02	0,01	0,01	1,11	1,09	1,09
	est4	0,01	-0,09	-0,03	0,47	0,57	0,51
	est5	1,02	1,41	1,15	-1,86	-2,25	-1,99
	<i>Suma</i>	<i>2,75</i>	<i>2,77</i>	<i>2,77</i>	<i>-1,59</i>	<i>-1,61</i>	<i>-1,61</i>

Fuente: Elaboración propia a partir de EES 2006

### 3.14.2. Características laborales

En la Tabla 304 se refleja que la variable antigüedad va acompañada de pesos de relevancia solo en la zona de rendimientos. En concreto, el llevar menos de tres años (dos categorías) en la empresa conlleva una ventaja salarial a favor de las mujeres.

En las ocupaciones oc1, oc2 oc4, y muy claramente, oc8, los trabajadores disfrutaban de mejores sueldos en cuanto al componente de características se refiere. Un patrón justamente contrario se muestra en las ocupaciones oc6 y oc7.

En cuanto a la zona de rendimientos, son las ocupaciones oc3, oc4 y, sobre todo, oc8 las que contribuyen a una importante reducción de la desigualdad salarial, en esta última con pesos el orden del -14%.

**Tabla 304: Contribuciones de las características laborales a la desigualdad salarial en la actividad económica ae14**

Actividad: Actividades inmobiliarias y de alquiler; servicios empresariales - Diferencia salarial: 0,2273							
		Características			Rendimientos		
		% (H)	% (M)	% (N)	% (H)	% (M)	% (N)
Antigüedad	an1	-2,40	-1,37	-1,87	-8,42	-9,44	-8,95
	an2	0,25	0,18	0,21	-3,23	-3,16	-3,19
	an3	0,81	0,74	0,84	-0,41	-0,34	-0,44
	an4	-0,01	0,14	0,09	1,98	1,82	1,87
	an5	-0,01	-0,01	-0,01	0,76	0,75	0,75
	an6	0,63	0,50	0,59	0,64	0,77	0,68
	<i>Suma</i>	<i>-0,72</i>	<i>0,19</i>	<i>-0,14</i>	<i>-8,68</i>	<i>-9,60</i>	<i>-9,27</i>
Ocupación	oc1	3,46	2,86	3,35	0,36	0,96	0,48
	oc2	5,10	4,72	4,69	0,53	0,91	0,95
	oc3	-0,55	0,84	-0,38	-4,00	-5,40	-4,17
	oc4	9,27	5,09	8,91	-9,34	-5,17	-8,99
	oc5	-0,98	-0,94	-1,05	-0,13	-0,17	-0,06
	oc6	-3,06	-6,33	-2,28	0,49	3,76	-0,29
	oc7	-2,78	-3,89	-2,54	0,29	1,39	0,04
	oc8	19,60	14,07	19,55	-14,55	-9,01	-14,49
<i>Suma</i>	<i>30,05</i>	<i>16,43</i>	<i>30,24</i>	<i>-26,35</i>	<i>-12,73</i>	<i>-26,54</i>	
Tipo de jornada	tjc	2,66	-0,37	3,40	4,97	8,01	4,23
	tjp	2,66	-0,37	3,40	-4,12	-1,09	-4,86
	<i>Suma</i>	<i>5,33</i>	<i>-0,75</i>	<i>6,80</i>	<i>0,84</i>	<i>6,92</i>	<i>-0,63</i>
Tipo de contrato	di	-0,32	-0,06	-0,17	7,10	6,84	6,95
	dd	-0,32	-0,06	-0,17	-4,63	-4,89	-4,78
	<i>Suma</i>	<i>-0,64</i>	<i>-0,12</i>	<i>-0,34</i>	<i>2,47</i>	<i>1,95</i>	<i>2,17</i>
Responsabilidad	rs	3,60	2,78	3,42	1,05	1,87	1,23
	rn	3,60	2,78	3,42	-10,34	-9,51	-10,15
	<i>Suma</i>	<i>7,21</i>	<i>5,56</i>	<i>6,84</i>	<i>-9,29</i>	<i>-7,64</i>	<i>-8,92</i>
Convenio	cons	-1,50	-1,90	-1,37	1,25	1,66	1,12
	coni	3,88	4,98	5,87	2,91	1,81	0,92
	cone	2,40	3,08	3,08	-0,88	-1,56	-1,56
	<i>Suma</i>	<i>4,79</i>	<i>6,16</i>	<i>7,59</i>	<i>3,29</i>	<i>1,92</i>	<i>0,49</i>

Fuente: Elaboración propia a partir de EES 2006

Respecto al tipo de jornada, si ésta es a tiempo completo favorece salarialmente a los trabajadores, mientras que si es a tiempo parcial, son las trabajadoras las que salen beneficiadas en sus retribuciones.

Algo similar ocurre con la variable tipo de contrato y sus dos categorías. Los hombres cobran mejores salarios si disfrutan de un contrato indefinido, mientras que son peor remunerados que las mujeres si el contrato es temporal.

La no realización de tareas de responsabilidad vuelve a mostrar unas contribuciones negativas y muy importantes a la diferencia salarial.

Por lo que respecta al convenio, la Tabla 304 muestra que, en la zona de características, los convenios interprovinciales, etc, y los de empresa influyen positivamente en la brecha en los salarios. En la zona de rendimientos solo se refleja que, débilmente, el convenio interprovincial, etc. muestra un comportamiento similar.

### 3.14.3. Características de empresa

La Tabla 305 muestra que los trabajadores y trabajadoras de esta actividad presentan unas distribuciones similares en las diferentes categorías, lo que implica una igualdad salarial por lo que respecta al componente de características. Las diferencias, por tanto, se producen en el lado de los rendimientos.

Dentro de la variable tamaño, se puede observar como, mientras que el tamaño pequeño de la empresa es un factor que influye en la disminución de la desigualdad salarial de este sector, el tamaño grande contribuye, con pesos que superan el 6%, al aumento de esa desigualdad.

La propiedad privada vuelve a ser un factor que contribuye de manera muy importante (pesos por encima del 14%) al aumento de la brecha salarial.

**Tabla 305: Contribuciones de las características de empresa a la desigualdad salarial en la actividad económica ae14**

Actividad: Actividades inmobiliarias y de alquiler; servicios empresariales -  
Diferencia salarial: 0,2273

		Características			Rendimientos		
		% (H)	% (M)	% (N)	% (H)	% (M)	% (N)
Tamaño	tamp	-0,71	-0,17	-0,37	-3,92	-4,46	-4,26
	tamm	0,06	0,07	0,07	-0,16	-0,17	-0,17
	tamg	-0,71	0,04	-0,22	6,93	6,18	6,44
	<i>Suma</i>	<i>-1,36</i>	<i>-0,06</i>	<i>-0,51</i>	<i>2,86</i>	<i>1,55</i>	<i>2,01</i>
Propiedad	ppu	-0,01	0,12	0,05	-0,32	-0,44	-0,37
	ppr	-0,01	0,12	0,05	14,43	14,30	14,37
	<i>Suma</i>	<i>-0,01</i>	<i>0,24</i>	<i>0,10</i>	<i>14,11</i>	<i>13,86</i>	<i>14,00</i>
Mercado	ml	1,21	0,83	0,98	-4,33	-3,95	-4,10
	mn	-0,28	-0,38	-0,34	1,65	1,76	1,72
	mi	0,58	0,51	0,54	0,33	0,41	0,37
	<i>Suma</i>	<i>1,51</i>	<i>0,95</i>	<i>1,17</i>	<i>-2,35</i>	<i>-1,78</i>	<i>-2,01</i>
T. cons	T. cons.	0,00	0,00	0,00	76,42	76,42	76,42

Fuente: Elaboración propia a partir de EES 2006

Por último, se puede ver en la Tabla 305 que el mercado local es la única categoría que presenta pesos de importancia, siendo estos negativos y en torno al -4%.

El componente asociado al término constante supone un 76,42% de la desigualdad salarial en esta actividad.

#### 3.14.4. Conclusiones relativas a la actividad económica “actividades inmobiliarias y de alquiler; servicios empresariales” (ae14)

Características que contribuyen a aumentar la discriminación salarial en la mujer trabajadora dentro de la actividad ae14:

- Entre 50 y 59 años de edad
- Jornada a tiempo completo

- Contrato indefinido
- Empresa grande
- Empresa de propiedad privada

Características que ayudan a reducir la discriminación en la mujer trabajadora dentro de la actividad ae14:

- Menos de 3 años de antigüedad
- Ocupaciones oc3, oc4 u oc8
- Jornada a tiempo parcial
- Contrato temporal
- Sin tareas de responsabilidad
- Empresa pequeña
- Empresa con mercado local

### **3.15. Educación**

El sector de la Educación muestra una de las menores desigualdades salariales por género y, al mismo tiempo, se han estimado unos niveles de discriminación (asociados a la medida logarítmica) muy reducidos.

#### **3.15.1. Características personales**

En la Tabla 306 se muestra, como primera característica a comentar, que los trabajadores con entre 20 y 29 años y aquellos que tienen 60 años o más obtienen mejores salarios que las trabajadoras, contribuyendo por tanto

estas dos categorías a aumentar la brecha salarial por el lado de las características.

En la zona asociada a discriminación, los trabajadores con entre 30 y 49 años (dos categorías) siguen cobrando mejores retribuciones que las mujeres. Por el contrario, estas últimas son mejor remuneradas si tienen, o bien entre 20 y 29 años, o entre 50 y 59 años.

**Tabla 306: Contribuciones de las características personales a la desigualdad salarial en la actividad económica ae15**

Actividad: Educación - Diferencia salarial: 0,1084							
		Características			Rendimientos		
		% (H)	% (M)	% (N)	% (H)	% (M)	% (N)
Edad	e1	0,18	0,15	0,16	-0,07	-0,04	-0,05
	e2	3,79	2,59	3,19	-3,71	-2,51	-3,12
	e3	0,70	0,27	0,45	6,14	6,57	6,39
	e4	-0,04	-0,02	-0,03	7,12	7,10	7,11
	e5	0,35	1,02	0,75	-5,10	-5,77	-5,49
	e6	2,38	1,65	2,05	1,14	1,87	1,47
	<i>Suma</i>	<i>7,36</i>	<i>5,67</i>	<i>6,57</i>	<i>5,52</i>	<i>7,21</i>	<i>6,31</i>
Nivel de estudios	est1	1,74	1,00	1,26	-2,98	-2,24	-2,50
	est2	0,24	-0,01	0,08	-3,20	-2,94	-3,03
	est3	0,23	0,27	0,28	-0,52	-0,56	-0,57
	est4	-0,53	1,48	0,85	9,45	7,44	8,07
	est5	3,37	3,16	3,21	4,75	4,96	4,91
	<i>Suma</i>	<i>5,05</i>	<i>5,90</i>	<i>5,69</i>	<i>7,51</i>	<i>6,66</i>	<i>6,87</i>

Fuente: Elaboración propia a partir de EES 2006

La variable nivel de estudios refleja que los estudios superiores contribuyen a aumentar la desigualdad salarial en este sector, además es un comportamiento que se produce en ambos componentes. Si atendemos exclusivamente a la parte de rendimientos, se observa que los estudios de F.P. también generan una ventaja salarial a favor de los trabajadores, mientras que las trabajadoras son mejor pagadas si no tienen estudios o primaria o tienen estudios de secundaria I (obligatoria).

### 3.15.2. Características laborales

La Tabla 307 refleja que los trabajadores con menos de un año de antigüedad en la empresa perciben mejores salarios que las trabajadoras, y lo mismo ocurre en el caso de presentar entre 11 y 21 años de antigüedad. Todo ello siempre por lo que respecta al lado de las características.

Por su parte, en el lado de los rendimientos, esa misma tabla indica que el tener menos de tres años de antigüedad (dos categorías) en la empresa juega, en términos salariales, a favor de los hombres, contribuyendo con ello a incrementar la desigualdad en los salarios. El comportamiento justamente contrario se produce cuando se poseen entre 3 y 21 años de antigüedad (tres categorías).

Hay tres ocupaciones que contribuyen a incrementar la brecha salarial, y lo hacen por el lado de las características. Son las ocupaciones etiquetadas como oc2, oc5 y oc8, en especial la primera de ellas que contribuye a la desigualdad salarial con pesos que superan el 20%. De igual manera, se observa que existen tres ocupaciones que, en este caso, influyen negativamente en esa brecha, y lo hacen por el lado de los pagos. Las categorías ocupacionales son oc2 (con pesos que superan el 80% en valor absoluto), oc3 y oc4, indicando que son las trabajadoras las que perciben unos mejores rendimientos.

El resto de características laborales analizadas solo presentan pesos a reseñar en el componente de rendimientos. En concreto, la jornada a tiempo completo (6%), los contratos indefinidos (17%) y la realización de tareas de responsabilidad (5%) son categorías que contribuyen a incrementar la desigualdad salarial existente. Por su parte, las jornadas a tiempo parcial (-3%), los contratos temporales (-11%) y la no realización de tareas de responsabilidad (-26%) son factores que influyen negativamente en dicha desigualdad.

Para finalizar con estas características indicar que los trabajadores perciben mejores salarios que las trabajadoras bajo el convenio de sector e

interprovincial, etc., mientras que el patrón de comportamiento es justamente el opuesto cuando se trata de convenios de empresa.

**Tabla 307: Contribuciones de las características laborales a la desigualdad salarial en la actividad económica ae15**

Actividad: Educación - Diferencia salarial: 0,1084							
		Características			Rendimientos		
		% (H)	% (M)	% (N)	% (H)	% (M)	% (N)
Antigüedad	an1	5,22	8,41	7,16	13,87	10,67	11,93
	an2	1,11	1,49	1,32	4,29	3,91	4,08
	an3	-0,93	-0,53	-0,69	-3,66	-4,07	-3,90
	an4	-0,38	0,12	-0,09	-2,29	-2,78	-2,57
	an5	1,82	2,77	2,40	-5,96	-6,91	-6,54
	an6	-1,17	-1,23	-1,20	-1,13	-1,07	-1,10
	<i>Suma</i>	<i>5,67</i>	<i>11,04</i>	<i>8,89</i>	<i>5,13</i>	<i>-0,25</i>	<i>1,90</i>
Ocupación	oc1	1,48	1,69	1,58	-0,44	-0,66	-0,55
	oc2	15,33	21,77	18,33	-75,47	-81,91	-78,47
	oc3	-0,35	1,06	0,26	-12,51	-13,92	-13,11
	oc4	1,57	0,62	2,25	-2,33	-1,38	-3,01
	oc5	7,64	6,90	9,36	-0,98	-0,23	-2,70
	oc6	-0,97	-1,56	-0,52	0,07	0,65	-0,38
	oc7	-0,82	-2,22	-1,18	0,41	1,82	0,77
	oc8	3,77	3,53	3,98	-0,93	-0,69	-1,15
<i>Suma</i>	<i>27,65</i>	<i>31,78</i>	<i>34,07</i>	<i>-92,18</i>	<i>-96,32</i>	<i>-98,60</i>	
Tipo de jornada	tjc	0,07	0,10	0,08	5,98	5,95	5,97
	tjp	0,07	0,10	0,08	-3,19	-3,22	-3,20
	<i>Suma</i>	<i>0,13</i>	<i>0,20</i>	<i>0,16</i>	<i>2,79</i>	<i>2,72</i>	<i>2,76</i>
Tipo de contrato	di	-0,90	-0,41	-0,61	17,84	17,36	17,56
	dd	-0,90	-0,41	-0,61	-10,66	-11,15	-10,94
	<i>Suma</i>	<i>-1,80</i>	<i>-0,82</i>	<i>-1,22</i>	<i>7,19</i>	<i>6,21</i>	<i>6,61</i>
Responsabilidad	rs	1,46	0,29	0,80	4,28	5,45	4,94
	rn	1,46	0,29	0,80	-26,79	-25,63	-26,13
	<i>Suma</i>	<i>2,91</i>	<i>0,58</i>	<i>1,59</i>	<i>-22,51</i>	<i>-20,18</i>	<i>-21,19</i>
Convenio	cons	0,11	0,69	0,40	10,15	9,57	9,86
	coni	0,18	-0,10	0,01	7,11	7,39	7,29
	cone	-0,17	0,51	0,21	-4,83	-5,51	-5,21
	<i>Suma</i>	<i>0,13</i>	<i>1,11</i>	<i>0,62</i>	<i>12,44</i>	<i>11,45</i>	<i>11,94</i>

Fuente: Elaboración propia a partir de EES 2006



### 3.15.3. Características de empresa

Para esta actividad, el tamaño pequeño de la empresa es un factor que contribuye a incrementar la brecha salarial, aunque lo hace por el lado de las características, no presentando pesos de relevancia en la zona de rendimientos. Es dentro de este componente donde se observan los mayores pesos. En concreto, mientras que el tamaño mediano aporta pesos positivos a esa brecha del orden del 8%, el tamaño grande presenta un comportamiento justamente opuesto, con pesos que rozan el -11%.

**Tabla 308: Contribuciones de las características de empresa a la desigualdad salarial en la actividad económica ae15**

Actividad: Educación - Diferencia salarial: 0,1084							
		Características			Rendimientos		
		% (H)	% (M)	% (N)	% (H)	% (M)	% (N)
Tamaño	tamp	3,16	3,05	3,23	-0,53	-0,42	-0,61
	tamm	-0,52	-0,10	-0,25	8,35	7,94	8,08
	tamg	0,52	2,98	2,30	-8,53	-10,98	-10,31
	<i>Suma</i>	<i>3,17</i>	<i>5,92</i>	<i>5,29</i>	<i>-0,71</i>	<i>-3,47</i>	<i>-2,83</i>
Propiedad	ppu	0,82	1,51	1,23	-2,27	-2,96	-2,68
	ppr	0,82	1,51	1,23	5,14	4,45	4,73
	<i>Suma</i>	<i>1,64</i>	<i>3,02</i>	<i>2,47</i>	<i>2,87</i>	<i>1,49</i>	<i>2,04</i>
Mercado	ml	0,70	2,83	2,08	18,55	16,42	17,16
	mn	0,94	-2,93	-1,28	8,24	12,11	10,47
	mi	-0,05	0,76	0,44	-3,06	-3,86	-3,54
	<i>Suma</i>	<i>1,59</i>	<i>0,66</i>	<i>1,23</i>	<i>23,74</i>	<i>24,67</i>	<i>24,09</i>
T. cons	T. cons.	0,00	0,00	0,00	94,75	94,75	94,75

Fuente: Elaboración propia a partir de EES 2006

La Tabla 308 muestra como la propiedad pública de la empresa influye negativamente en la desigualdad salarial, mientras que la propiedad privada presenta contribuciones moderadas, pero relevantes, al incremento de dicha desigualdad.

En las categorías de mercado local y nacional los trabajadores son mejor pagados que las trabajadoras, presentando con ello una importante ventaja salarial, especialmente en la primera de las categorías, con

repercusiones que superan el 15% en todas las estructuras salariales. Por el contrario, cuando el mercado es internacional, son las mujeres las mejor retribuidas en sector educativo, aunque con presencia de pesos más moderados.

En este caso, por lo que respecta a la aportación derivada de las diferencias en los términos constantes, ésta supone un 94,75%.

#### 3.15.4. Conclusiones relativas a la actividad económica “educación” (ae15)

Características que contribuyen a aumentar la discriminación salarial en la mujer trabajadora dentro de la actividad ae15:

- Entre 30 y 49 años de edad
- Estudios de F.P. o estudios superiores
- Menos de 3 años de antigüedad en la empresa
- Jornada a tiempo completo
- Contrato indefinido
- Con tareas de responsabilidad
- Convenio de sector o convenio interprovincial, etc.
- Empresa mediana
- Empresa de propiedad privada
- Empresa con mercado local o nacional

Características que ayudan a reducir la discriminación en la mujer trabajadora dentro de la actividad ae15:

- Entre 20 y 29 años o con entre 50 y 59 años de edad
- Sin estudios o primaria o con estudios de secundaria I (obligatoria)
- Entre 3 y 21 años de antigüedad
- Ocupaciones oc2, oc3 u oc4
- Jornada a tiempo parcial
- Contrato temporal
- Sin tareas de responsabilidad
- Convenio de empresa
- Empresa grande
- Empresa de propiedad pública
- Empresa con mercado internacional

### **3.16. Actividades sanitarias y veterinarias; servicios sociales y prestados a la comunidad; servicios personales**

Esta última actividad económica considerada presenta la cuarta mayor diferencia salarial en términos logarítmicos y muestra la sexta mayor medida de discriminación asociada a dicha diferencia.

#### **3.16.1. Características personales**

Estas dos variables de índole personal, con sus respectivas categorías, solo muestran contribuciones de relevancia a la diferencia salarial en la parte asociada a discriminación. En particular, y respecto a la edad, la Tabla 309

muestra que las trabajadoras con entre 20 y 39 años (dos categorías) presentan una ventaja salarial respecto a los trabajadores de esa misma edad.

**Tabla 309: Contribuciones de las características personales a la desigualdad salarial en la actividad económica ae16**

Actividad: Actividades sanitarias y veterinarias; servicios sociales y prestados a la comunidad; servicios personales - Diferencia salarial: 0,2342

		Características			Rendimientos		
		% (H)	% (M)	% (N)	% (H)	% (M)	% (N)
Edad	e1	0,06	0,09	0,08	0,14	0,11	0,13
	e2	1,70	1,12	1,47	-2,72	-2,14	-2,50
	e3	0,02	-0,05	-0,01	-4,00	-3,93	-3,97
	e4	0,27	0,32	0,28	-1,03	-1,08	-1,04
	e5	0,61	0,55	0,59	0,39	0,45	0,41
	e6	0,60	0,47	0,64	0,21	0,34	0,17
	<i>Suma</i>	<i>3,27</i>	<i>2,51</i>	<i>3,06</i>	<i>-7,01</i>	<i>-6,25</i>	<i>-6,80</i>
Nivel de estudios	est1	-0,95	-2,28	-1,28	1,94	3,27	2,26
	est2	-0,68	-0,95	-0,84	1,39	1,65	1,55
	est3	0,15	0,45	0,42	-0,84	-1,15	-1,11
	est4	1,75	1,01	1,94	-1,59	-0,85	-1,78
	est5	-0,75	-0,88	-0,77	-2,64	-2,51	-2,62
	<i>Suma</i>	<i>-0,48</i>	<i>-2,64</i>	<i>-0,53</i>	<i>-1,74</i>	<i>0,41</i>	<i>-1,70</i>

Fuente: Elaboración propia a partir de EES 2006

En cuanto a la variable relacionada con el nivel de estudios, la Tabla 309 refleja que el no tener estudios o primaria contribuye a incrementar la brecha salarial, mientras que el poseer estudios superiores contribuye a reducir dicha brecha.

### 3.16.2. Características laborales

Respecto a la antigüedad, la Tabla 310 muestra como el llevar menos de un año en la empresa contribuye, de manera importante y por el lado de los rendimientos, a la reducción de la desigualdad en los salarios. El resto de categorías reflejan pesos poco relevantes.

**Tabla 310: Contribuciones de las características laborales a la desigualdad salarial en la actividad económica ae16**

Actividad: Actividades sanitarias y veterinarias; servicios sociales y prestados a la comunidad; servicios personales - Diferencia salarial: 0,2342

	Características			Rendimientos			
	% (H)	% (M)	% (N)	% (H)	% (M)	% (N)	
Antigüedad	an1	2,27	1,29	1,64	-7,78	-6,80	-7,15
	an2	0,81	0,78	0,83	-0,22	-0,19	-0,24
	an3	0,16	0,31	0,29	1,66	1,52	1,54
	an4	0,01	-0,07	-0,04	0,81	0,89	0,86
	an5	1,97	1,52	1,80	1,50	1,96	1,67
	an6	1,04	0,94	0,99	0,65	0,75	0,70
	<i>Suma</i>	<i>6,27</i>	<i>4,77</i>	<i>5,52</i>	<i>-3,38</i>	<i>-1,88</i>	<i>-2,63</i>
Ocupación	oc1	3,87	4,03	3,96	-0,08	-0,24	-0,17
	oc2	-6,04	-4,84	-4,39	6,80	5,59	5,15
	oc3	0,53	1,04	0,40	-1,35	-1,86	-1,22
	oc4	1,30	0,78	1,32	-3,25	-2,73	-3,27
	oc5	20,34	15,51	21,54	-8,06	-3,23	-9,26
	oc6	-4,97	-4,48	-2,49	-0,04	-0,53	-2,51
	oc7	-3,05	-6,42	-1,59	0,42	3,79	-1,04
	oc8	-3,64	-3,88	-4,28	0,63	0,87	1,27
	<i>Suma</i>	<i>8,34</i>	<i>1,73</i>	<i>14,47</i>	<i>-4,93</i>	<i>1,68</i>	<i>-11,06</i>
Tipo de jornada	tjc	-0,45	-0,63	-0,04	1,40	1,58	0,99
	tjp	-0,45	-0,63	-0,04	-0,42	-0,24	-0,83
	<i>Suma</i>	<i>-0,90</i>	<i>-1,27</i>	<i>-0,08</i>	<i>0,98</i>	<i>1,34</i>	<i>0,16</i>
Tipo de contrato	di	-0,19	-0,02	-0,08	-1,70	-1,87	-1,81
	dd	-0,19	-0,02	-0,08	0,95	0,77	0,83
	<i>Suma</i>	<i>-0,38</i>	<i>-0,04</i>	<i>-0,16</i>	<i>-0,75</i>	<i>-1,09</i>	<i>-0,98</i>
Responsabilidad	rs	2,30	0,72	1,80	2,21	3,79	2,71
	rn	2,30	0,72	1,80	-17,13	-15,54	-16,62
	<i>Suma</i>	<i>4,61</i>	<i>1,44</i>	<i>3,60</i>	<i>-14,92</i>	<i>-11,75</i>	<i>-13,91</i>
Convenio	cons	0,68	0,71	0,92	0,17	0,14	-0,08
	coni	0,91	0,79	1,27	-0,58	-0,46	-0,94
	cone	3,48	3,39	4,79	0,11	0,19	-1,21
	<i>Suma</i>	<i>5,07</i>	<i>4,89</i>	<i>6,99</i>	<i>-0,31</i>	<i>-0,13</i>	<i>-2,23</i>

Fuente: Elaboración propia a partir de EES 2006

Las ocupaciones oc1, y sobre todo, oc5, son categorías que aportan pesos positivos a la brecha salarial, por el lado de las características. En esta última, dichos pesos superan el 20% en dos de las estructuras salariales

consideradas. Por el contrario, las ocupaciones que, en esta actividad, contribuyen a la diferencia salarial con pesos importantes y negativos son oc2, oc6, oc7 y oc8.

Por lo que respecta al componente de rendimientos, solamente oc2 indica que los trabajadores perciben mejores sueldos que las trabajadoras. Por el contrario, éstas están mejor retribuidas en las ocupaciones oc4 y oc5.

La Tabla 310 también señala que ni el tipo de jornada ni el tipo de contrato contribuyen, de manera relevante a la determinación de la diferencia salarial asociada a este sector productivo.

Por su parte, los hombres con tareas de responsabilidad a su cargo, presentan una ventaja salarial frente a las mujeres que también realizan esas funciones y que, disponen de iguales características. En el lado opuesto se encuentra la otra categoría de la variable responsabilidad, con pesos que superan el 15% (en valor absoluto) en todas las estructuras salariales.

En cuanto a la variable convenio, solo cabe señalar que el convenio de empresa contribuye a aumentar la desigualdad en los salarios, en este caso por el lado de las características.

### 3.16.3. Características de empresa

De nuevo, el componente asociado a las características no presenta grandes aportaciones a la brecha salarial. Éstos se concentran por tanto en el lado asociado al componente discriminatorio.

La variable tamaño muestra en la Tabla 311 un comportamiento ya visto en la mayoría de las actividades anteriormente analizadas, esto es, que el tamaño pequeño de la empresa es un factor que contribuye a la reducción de la distancia entre los salarios de hombres y mujeres, mientras que el tamaño grande contribuye a agrandar esa distancia.

**Tabla 311: Contribuciones de las características de empresa a la desigualdad salarial en la actividad económica ae16**

Actividad: Actividades sanitarias y veterinarias; servicios sociales y prestados a la comunidad; servicios personales - Diferencia salarial: 0,2342

		Características			Rendimientos		
		% (H)	% (M)	% (N)	% (H)	% (M)	% (N)
Tamaño	tamp	0,45	0,36	0,40	-3,05	-2,96	-2,99
	tamm	0,29	0,10	0,15	1,28	1,46	1,41
	tamg	-1,05	-0,93	-0,99	2,25	2,13	2,19
	<i>Suma</i>	<i>-0,31</i>	<i>-0,47</i>	<i>-0,44</i>	<i>0,47</i>	<i>0,63</i>	<i>0,60</i>
Propiedad	ppu	-1,76	-3,24	-2,62	-7,78	-6,30	-6,91
	ppr	-1,76	-3,24	-2,62	14,98	16,45	15,84
	<i>Suma</i>	<i>-3,52</i>	<i>-6,47</i>	<i>-5,24</i>	<i>7,20</i>	<i>10,16</i>	<i>8,93</i>
Mercado	ml	1,71	1,07	1,55	-7,58	-6,95	-7,43
	mn	-0,30	-0,30	-0,31	-0,01	-0,01	0,00
	mi	0,59	0,41	0,55	0,37	0,55	0,41
	<i>Suma</i>	<i>1,99</i>	<i>1,19</i>	<i>1,79</i>	<i>-7,22</i>	<i>-6,41</i>	<i>-7,01</i>
T. cons	T. cons.	0,00	0,00	0,00	107,65	107,65	107,65

Fuente: Elaboración propia a partir de EES 2006

La propiedad pública, una vez más, y en este caso además de manera muy relevante, contribuye a la disminución de la brecha salarial, con pesos en torno al -7%. Por su parte, y como ya se ha visto en la mayoría de los sectores productivos, la propiedad privada de la empresa es un factor que influye positivamente en dicha brecha, llegando a alcanzar, en este caso, pesos muy significativos que rondan el 15%.

En cuanto al mercado, la Tabla 311 muestra que, solo la categoría de local, influye significativamente en la desigualdad salarial, y lo hace con pesos negativos de aproximadamente el -7%, contribuyendo con ello a la reducción de dicha desigualdad.

Por último, el componente ligado al término constante va acompañado de pesos que suponen el 107,65% de la diferencia salarial.

3.16.4. Conclusiones relativas a la actividad económica “actividades sanitarias y veterinarias; servicios sociales y prestados a la comunidad; servicios personales” (ae16)

Características que contribuyen a aumentar la discriminación salarial en la mujer trabajadora dentro de la actividad ae16:

- Sin estudios o primaria
- Ocupación oc2
- Con tareas de responsabilidad
- Empresa grande
- Empresa de propiedad privada

Características que ayudan a reducir la discriminación en la mujer trabajadora dentro de la actividad ae16:

- Entre 20 y 39 años de edad
- Estudios superiores
- Menos de un año de antigüedad
- Ocupaciones oc4 u oc5
- Sin tareas de responsabilidad
- Empresa pequeña
- Empresa de propiedad pública
- Empresa con mercado local



### **3.17. Conclusiones acerca de las contribuciones a la discriminación salarial en las diferentes categorías de la variable *Actividad económica***

Lógicamente, la gran cantidad de actividades analizadas en este estudio lleva apareja una heterogeneidad en los resultados obtenidos y analizados con anterioridad. No obstante, se detectan entre ellas algunos patrones de comportamiento que son comunes a todas o a la gran mayoría de sectores productivos. En este apartado se resumen esos comportamientos comunes detectados y, asimismo, se resaltan también aquellos que, por su singular comportamiento, son también dignos de reseñar.

Empezando por la variable edad, se pueden señalar un conjunto de actividades económicas en las que la mayoría de las categorías de la dicha variable contribuyen a aumentar la diferencia salarial, en concreto, entre los 20 y los 59 años (4 categorías). Estas actividades serían ae4, ae5, ae7 y ae13. En la actividad ae10, este patrón se daría a partir de los 30 años, siendo la década correspondiente a los 20 años un factor de contribución negativa a la brecha salarial.

En cuanto a aportaciones de la edad que influyan negativamente en la desigualdad en los salarios hay que señalar, sin duda, a la actividad ae8, donde entre los 20 y los 59 años se detecta ese patrón de comportamiento. Con pesos también negativos estaría la actividad ae12, aunque en este caso con entre 30 y 59 años de edad (3 categorías), y también la actividad ae16, pero solo para la edad comprendida entre los 20 y los 49 años (3 categorías).

Una última característica a señalar es que las categorías de menos de 19 años de edad y la asociada a 60 años o más, no presentan pesos de relevancia en prácticamente la totalidad de las actividades analizadas.

Respecto al nivel de estudios de los trabajadores y trabajadoras, una primera conclusión es que en diez de las actividades consideradas se detecta como unos bajos niveles educativos (sin estudios o primaria o secundaria I

(obligatoria)) son factores que contribuyen a la reducción de la diferencia salarial, mientras que mayores niveles de formación (F.P. y estudios superiores) suelen aportar pesos positivos a dicha diferencia.

En las actividades ae2, ae6, ae13 y ae14 las diferentes categorías asociadas al nivel de estudios no presentan prácticamente ningún peso de relevancia a la hora de determinar la brecha en los salarios.

La categoría asociada a los estudios de bachillerato (est3) solo aporta pesos de relevancia en las actividades ae5 (negativos) y ae9 (positivos).

Por último señalar que, la única actividad de las 16 analizadas en la que el tener estudios superiores presenta una ventaja salarial de las mujeres respecto a los hombres es en el sector ae16.

Dentro de las características del ámbito laboral, la variable antigüedad indica que en las actividades ae1, ae2, ae4, ae6, ae8, ae10, ae11, ae12, ae14 y ae16 el hecho de llevar menos de un año trabajando en la empresa origina una ventaja salarial a favor de las mujeres. Por el contrario en las actividades ae7, ae9, ae13 y ae15 ocurre justamente lo contrario. Además en el sector ae7 las primeras cuatro categorías de la variable (hasta 11 años de antigüedad) también son favorables en términos salariales a los trabajadores, mientras que en los sectores ae9 y ae13 lo son hasta 6 años de antigüedad.

Por otro lado, en la mitad de las actividades consideradas el mayor nivel de antigüedad (21 años o más) también contribuye a la reducción de la brecha salarial, apareciendo solo 2 ocupaciones (ae3 y ae8) con un patrón opuesto al mencionado.

La contribución de las diferentes ocupaciones a las brechas salariales asociadas a cada actividad también presenta un comportamiento muy dispar, no obstante se pueden extraer ciertas conclusiones al respecto. Por ejemplo, que la ocupación oc1 relativa a la dirección de la empresa solo presenta pesos

importantes y positivos (ventaja salarial hacia los trabajadores) en la actividad ae13 ligada a la intermediación financiera.

Una segunda conclusión es que la ocupación oc2 presenta contribuciones negativas en 6 de las 7 actividades donde se muestra determinante en la contribución a la desigualdad salarial. Algo similar ocurre con la ocupación oc4, aunque en este caso con mayor relevancia, ya que sus pesos importantes aparecen en 11 de las 12 actividades donde esta ocupación muestra pesos reseñables.

Con mayoría de pesos positivos se encuentra la ocupación oc6, pero en este caso, solo en las actividades ae1, ae3, ae6 y ae7 de las 6 en las que presenta pesos de relevancia.

Todas las actividades analizadas muestran a la jornada a tiempo completo como un factor que contribuye negativamente a la diferencia salarial, salvo las excepciones de ae6, ae10, ae14 y ae15 con pesos positivos, y las actividades ae7 y ae16 donde no se muestran pesos de relevancia.

Respecto a la jornada a tiempo parcial, la mayoría de las actividades no muestran contribuciones de peso. No obstante, en la actividad ae5 esta categoría muestra pesos positivos, al igual que ocurre en las actividades ae8, ae11 y ae12, aunque, en estas tres las contribuciones son muy débiles. Por su parte, con pesos negativos asociados a esta categoría estarían las actividades ae10, ae14 y ae15.

Las trabajadoras con contratos indefinidos son mejor remuneradas en las actividades ae1, ae5, ae8, ae10 y ae13, mientras que son los trabajadores con ese tipo de contrato los que reciben mejores salarios en las ocupaciones ae6, ae7, ae9, ae12, ae14 y ae15.

Por su parte, se remunera mejor a las mujeres con contratos temporales en las actividades ae7, ae9, ae14 y ae15, y solo en las actividades ae1 y ae8 son mejor pagados los hombres con contratos de duración determinada.

La no realización de tareas que conllevan responsabilidad es uno de los principales factores que contribuyen a la disminución de la brecha salarial, y además es un patrón común, prácticamente, a todas las actividades, a excepción de ae6 y ae13, donde no presentan pesos de relevancia.

La otra categoría asociada a la variable responsabilidad muestra pesos de relevancia en las actividades ae1 ae8, ae9, ae15 y ae16, aunque en este caso, por el contrario, sus contribuciones a la desigualdad salarial son siempre positivas.

La última de las variables de tipo laboral, el convenio, es una buena muestra de la heterogeneidad en los comportamientos obtenidos ligados a las contribuciones que, cada una de sus tres categorías, aportan a las brechas salariales en los diferentes sectores.

Se podría concluir que, bajo el convenio de sector, en la mayoría de las actividades obtienen una ventaja salarial las trabajadoras frente a los trabajadores. Por el contrario, estos últimos perciben mejores salarios en la mayoría de los sectores cuando el convenio es de empresa, y por tanto, el más cercano al trabajador. En el convenio interprovincial, etc. existe una práctica igualdad en cuanto al número de actividades donde hombres y mujeres obtienen mejores salarios.

Respecto a la variable relacionada con el tamaño de la empresa se han observado dos claros patrones de comportamiento. El primero es que si la empresa es de tamaño pequeño es un claro factor que influye en la reducción de la diferencia salarial. Esto se produce en todas las actividades analizadas a excepción, por un lado, de ae6 y ae15, donde esta categoría no muestra pesos de relevancia, y por otra, en ae13 (intermediación financiera) que resulta ser la única actividad donde un tamaño reducido de la empresa contribuye a una ventaja salarial de los hombres frente a las mujeres.

El segundo patrón detectado en el análisis es que una gran mayoría de actividades presentan pesos positivos cuando el tamaño de la empresa es

grande. En concreto, esto se observa en nueve sectores productivos, mientras que en solo tres, esta categoría muestra pesos negativos, siendo uno de ellos la actividad ae13. Por tanto, el sector de la intermediación financiera muestra claramente un comportamiento opuesto al de la mayoría de actividades consideradas.

La variable propiedad y sus respectivas categorías es la que muestra un comportamiento más homogéneo, en particular el referido a la categoría de propiedad privada. En 13 de las 16 actividades, esta categoría contribuye de manera muy importante a incrementar la brecha salarial. Solo en las actividades ae5, donde todas las empresas son privadas, y por tanto no hay relevancia asociada a estas categorías, y en las actividades ae10 y ae11 (comercio y hostelería) donde esta categoría presenta pesos negativos, se producen las excepciones a este comportamiento.

Respecto a la propiedad pública, solo en cuatro actividades (ae9, ae12, ae15 y ae16) se encuentran pesos de importancia asociados a ella, ahora bien, en los cuatro casos indican una ventaja salarial a favor de las trabajadoras.

El comportamiento de la variable mercado es muy similar en resultados a los obtenidos para la variable convenio, esto es, un comportamiento muy dispar según los sectores productivos. Aún así, se vislumbran dos patrones a señalar. El primero es que cuando el mercado es local, las trabajadoras perciben mejores salarios en la mayoría de las actividades analizadas. En concreto, en 8 de las 12 actividades en que esta categoría muestra pesos de relevancia se observa ese resultado.

El segundo patrón muestra un comportamiento opuesto al mencionado y va asociado a la categoría de mercado internacional. En este caso son los hombres los mejor pagados en 6 de los 10 sectores que reflejan contribuciones reseñables a la desigualdad salarial, aunque en las actividades ae10 y ae12 esas contribuciones resultan un tanto más débiles.

#### 4. DIFERENCIA Y DISCRIMINACIÓN SALARIAL SEGÚN EL TAMAÑO DE LA EMPRESA

La variable de empresa relativa al *tamaño* de la misma se ha construido en función del número de trabajadores que forman la plantilla, y a partir de ese número, se han definido tres categorías denominadas *pequeña*, *mediana* y *grande*.

En este apartado se analizan las diferencias salariales estimadas en cada una de esas tres categorías definidas para, a partir de esas diferencias, determinar las dos medidas de discriminación que se han venido empleando en el resto de variables.

##### 4.1. Empresa pequeña

En la Tabla 312 se muestran los datos obtenidos para las tres estructuras salariales consideradas en términos logarítmicos, así como la diferencia salarial entre hombres y mujeres. Se observa que esa diferencia alcanza los 0,1639 puntos logarítmicos que, como se podrá comprobar con posterioridad, constituya la menor de las desigualdades salariales estimadas según el tamaño de la empresa.

**Tabla 312: Diferencia salarial total (logarítmica) en empresa pequeña**

Tamaño: Pequeña						
	Diferencia salarial total (en logaritmo): 0,1639					
	Características		Rendimientos			
Estructura no discriminatoria	Abs.	%	Abs.	%	Sobrepago	Infrapago
<i>Hombre</i>	0,0240	14,64	0,1399	85,36	0,0000	0,1399
<i>Mujer</i>	-0,0031	-1,90	0,1671	101,90	0,1671	0,0000
<i>Neumark</i>	0,0647	39,49	0,0992	60,51	0,0350	0,0642

Fuente: Elaboración propia a partir de EES 2006

Si se analizan las medidas de discriminación MD1, éstas se reflejan en la cuarta columna de la Tabla 312. Es fácil comprobar como los resultados son muy dispares según la estructura salarial que se tenga en cuenta. Los porcentajes oscilan entre el 60,51% en la estructura salarial de Neumark, la menor, y el 101,90% bajo la estructura salarial de la mujer, la mayor de todas. En este último caso, dicho porcentaje supera el 100% dado que, bajo dicha estructura, las mujeres presentan ventajas salariales por el lado de las características. Esto se puede ver reflejado en el signo negativo asociado al componente de características en la primera columna de la mencionada tabla.

**Tabla 313: Diferencia salarial total (no ajustada) en empresa pequeña**

Tamaño: Pequeña				
Diferencia salarial total bruta (no ajustada): 0,1781				
	Características		Rendimientos	
Estructura no discriminatoria	Abs.	Abs.	Sobrepago	Infrapago
<i>Hombre</i>	0,0243	0,1502	0,0000	0,1502
<i>Mujer</i>	-0,0031	0,1818	0,1818	0,0000
<i>Neumark</i>	0,0669	0,1043	0,0356	0,0663

Fuente: Elaboración propia a partir de EES 2006

Si se tienen en cuenta los datos en términos no ajustados, la Tabla 313 refleja que los trabajadores en empresas pequeñas perciben unos salarios casi un 18% superiores a los obtenidos por las trabajadoras de esas empresas pequeñas.

En cuanto a los coeficientes de discriminación MD2 mostrados en la segunda columna de esa tabla reflejan también unos resultados un tanto variables, según la estructura escogida. Bajo la de Neumark, los hombres ganan un 10,43% más que las mujeres de iguales características, repartido entre un 3,56% de sobrepago hacia los trabajadores, junto con un 6,63% de infrapago hacia las trabajadoras. Esta es la estructura que ofrece el menor de los coeficientes, mientras que la estructura del hombre, con un coeficiente

intermedio, indica que las mujeres perciben un salario inferior al de los hombres en un 15,02%. Por último, bajo la estructura de la mujer se estima el mayor coeficiente y señala que los hombres perciben un sobrepago del 18,18% respecto al salario recibido por las mujeres.

En cualquier caso, estos coeficientes indican discriminación salarial en contra de las trabajadoras, aunque como se verá, corresponden con las menores medidas de todas las obtenidas para los diferentes tamaños de la empresa considerados.

#### 4.2. Empresa mediana

Cuando la empresa es de tamaño mediano la diferencia salarial se eleva hasta los 0,2258 puntos logarítmicos. Ahora bien, la Tabla 314 refleja que ese incremento en la brecha salarial se ha producido acompañado de una mejora salarial por parte de los hombres en lo que se refiere al componente de características, como se puede comprobar analizando los valores presentes en la segunda columna de la mencionada tabla. En efecto, en dicha columna todos los valores son positivos lo que indica una ventaja salarial a favor de los hombres, ventaja que, en el caso de la estructura salarial de Neumark, supone casi un 43% de la brecha salarial.

**Tabla 314: Diferencia salarial total (logarítmica) en empresa mediana**

Tamaño: Mediana						
	Diferencia salarial total (en logaritmo): 0,2258					
	Características		Rendimientos			
Estructura no discriminatoria	Abs.	%	Abs.	%	Sobrepago	Infrapago
<i>Hombre</i>	0,0593	26,25	0,1665	73,75	0,0000	0,1665
<i>Mujer</i>	0,0321	14,24	0,1936	85,76	0,1936	0,0000
<i>Neumark</i>	0,0969	42,92	0,1289	57,08	0,0479	0,0810

Fuente: Elaboración propia a partir de EES 2006



Todo ello a derivado en que, en términos porcentuales, el componente correspondiente a discriminación se vea reducido, como así muestran las medidas MD1 reflejadas en la cuarta columna de la Tabla 314. Efectivamente, en las tres estructuras salariales, las medidas obtenidas en este caso reflejan unos menores pesos que los obtenidos cuando la empresa era pequeña. Por todo ello, esta primera medida indicaría que, a pesar de haberse producido un aumento en la brecha salarial, los niveles discriminatorios son menores cuando la empresa es mediana.

**Tabla 315: Diferencia salarial total (no ajustada) en empresa mediana**

Tamaño: Mediana				
	Diferencia salarial total bruta (no ajustada): 0,2533			
	Características		Rendimientos	
Estructura no discriminatoria	Abs.	Abs.	Sobrepago	Infrapago
<i>Hombre</i>	0,0611	0,1812	0,0000	0,1812
<i>Mujer</i>	0,0327	0,2137	0,2137	0,0000
<i>Neumark</i>	0,1018	0,1376	0,0490	0,0844

Fuente: Elaboración propia a partir de EES 2006

La Tabla 315 muestra ese incremento en la desigualdad salarial ya que, ahora, los trabajadores perciben unos salarios un 25,33% superiores a los obtenidos por las trabajadoras.

Ahora bien, si se atiende a los coeficientes de discriminación MD2 presentados en la segunda columna de la Tabla 315, éstos muestran unas cifras mayores a las obtenidas en el caso de la empresa pequeña. En concreto, bajo la estructura del hombre, las mujeres perciben un salario inferior al obtenido por los trabajadores en algo más del 18%, cuando en el caso anterior este porcentaje se situaba en, prácticamente, el 15%.

Lo mismo ocurre en la estructura de la mujer y en la de Neumark. Respecto a la primera, antes los hombres obtenían una ventaja salarial que

suponía un 18,18% más del salario de las mujeres, mientras que ahora ese sobrepago se sitúa por encima del 21%.

Con todo ello, la conclusión es que, bajo esta segunda medida de discriminación no ajustada, existen unos mayores niveles discriminatorios en los salarios de las mujeres que trabajan en empresas medianas que en aquellas que lo hacen en empresas pequeñas.

### 4.3. Empresa grande

Cuando la empresa es grande se alcanza el máximo de diferencia salarial entre hombres y mujeres, mostrando una cifra de 0,2902 puntos logarítmicos, como se puede ver reflejado en la Tabla 316.

**Tabla 316: Diferencia salarial total (logarítmica) en empresa grande**

Tamaño: Grande						
	Diferencia salarial total (en logaritmo): 0,2902					
	Características		Rendimientos			
Estructura no discriminatoria	Abs.	%	Abs.	%	Sobrepago	Infrapago
<i>Hombre</i>	0,1202	41,42	0,1700	58,58	0,0000	0,1700
<i>Mujer</i>	0,0706	24,34	0,2196	75,66	0,2196	0,0000
<i>Neumark</i>	0,1545	53,25	0,1357	46,75	0,0608	0,0748

Fuente: Elaboración propia a partir de EES 2006

Si se observa la segunda columna de dicha tabla se detecta que los porcentajes asociados a características son muy importantes, de hecho, los mayores obtenidos en los tres tamaños considerados. Esto significa que, unido a esa mayor brecha en los salarios, los trabajadores han incrementado su ventaja salarial de una forma muy importante debido a que, en este tipo de empresas grandes, éstos presentan una mejor situación en cuanto a las características se refiere.

Con ello, el peso asociado al componente de rendimientos se ha visto reducido de manera significativa y, las medidas de discriminación MD1 mostradas en la cuarta columna, reflejan ese hecho, presentando los menores niveles de discriminación de los calculados hasta ahora.

**Tabla 317: Diferencia salarial total (no ajustada) en empresa grande**

Tamaño: Grande				
Diferencia salarial total bruta (no ajustada): 0,3367				
	Características		Rendimientos	
Estructura no discriminatoria	Abs.	Abs.	Sobrepago	Infrapago
<i>Hombre</i>	0,1277	0,1853	0,0000	0,1853
<i>Mujer</i>	0,0732	0,2455	0,2455	0,0000
<i>Neumark</i>	0,1671	0,1453	0,0627	0,0777

Fuente: Elaboración propia a partir de EES 2006

Si se tienen en cuenta las medidas no ajustadas de la Tabla 317, efectivamente, se observa ese incremento en la brecha salarial. Ahora los trabajadores perciben unos salarios casi un 34% superiores a los obtenidos por las trabajadoras. Ahora bien, los coeficientes de discriminación MD2 reflejados en la segunda columna alcanzan unas magnitudes, o bien similares (estructura del hombre) a las obtenidas en el caso de empresa mediana, o bien directamente mayores (estructuras de la mujer y Neumark).

Por tanto, a partir de esta segunda medida de discriminación, se puede concluir que la existencia de mayor desigualdad salarial encontrada cuando las empresas son grandes, ha ido acompañada de mayores (o al menos iguales) niveles discriminatorios a los encontrados bajo la empresa de tipo mediana.

#### **4.4. Conclusiones acerca de la desigualdad salarial en la variable *Tamaño***

La primera y clara conclusión derivada de los análisis realizados es que, el mayor tamaño de la empresa siempre va acompañado de mayores diferencias salariales entre trabajadores y trabajadoras. Así, mientras que los hombres ganan unos salarios casi un 18% mayores a los de las mujeres cuando la empresa es pequeña, esta cifra se acerca al 34% cuando la empresa es grande, pasando por el escalón intermedio de la empresa mediana, donde dicho porcentaje se encuentra en torno a un 25%.

Respecto a los resultados obtenidos acerca de los niveles de discriminación existentes en esas empresas de diferentes tamaños, se han estimado resultados dispares según se considere una u otra medida de discriminación.

Efectivamente, si se tienen en cuenta las medidas MD1 en términos logarítmicos, los porcentajes sobre la brecha salarial ligados al componente de rendimientos se han visto reducidos paulatinamente a medida que el tamaño de la empresa iba creciendo, mostrando con ello una relación inversa entre el volumen de trabajadores en la empresa y la discriminación existente.

Por el contrario, al analizar las tablas con datos no ajustados, los coeficientes de discriminación MD2 calculados para cada caso han sido cada vez mayores a medida que se consideraba un mayor tamaño en la empresa. Es cierto que, ese incremento, ha sido más acusado cuando se ha pasado de empresa pequeña a mediana, que cuando se compararon esta última y la empresa grande. Pero, en cualquier caso, esta medida nos indica una relación creciente entre el tamaño de la empresa y la discriminación salarial en contra de las trabajadoras.

## **5. CONTRIBUCIÓN DE LAS CARACTERÍSTICAS SOBRE LA DIFERENCIA SALARIAL EN LAS CATEGORÍAS DE LA VARIABLE TAMAÑO**

Se analizan en el presente apartado las contribuciones que aportan las variables del estudio a las brechas salariales encontradas en los tres diferentes tamaños de empresa.

### **5.1. Empresa pequeña**

#### **5.1.1. Características personales**

Se puede comprobar en la Tabla 318 que la variable edad no presenta contribuciones de relevancia a la brecha salarial estimada en este tipo de empresas. Solo cabe señalar que, en la zona de características, el tener entre 20 y 29 años presenta unos pesos positivos aunque muy débiles, mientras que, con el mismo comentario que el anterior, pero en la zona de rendimientos, se encontraría la categoría de entre 50 y 59 años.

Sin embargo, se observa que el nivel de estudios sí contribuye de manera importante, y en la mayoría de los casos negativamente, a la brecha salarial. En concreto, en la zona de características se observa que tres niveles educativos, como son, sin estudios o primaria, secundaria I (obligatoria) y estudios superiores, contribuyen a la reducción de la diferencia salarial, en especial el último de ellos, con repercusiones que rondan el -8%.

Dentro del componente de rendimientos, se comprueba en la Tabla 318 que, los dos menores niveles educativos antes mencionados también aportan pesos negativos a dicha diferencia. Por el contrario, los estudios de F.P. contribuyen de manera importante a que la diferencia se incremente. Si ambos sexos fueran igualmente retribuidos bajo este nivel educativo, la brecha salarial se reduciría en torno a un 5%.

**Tabla 318: Contribuciones de las características personales a la desigualdad salarial en la categoría de empresa pequeña**

Tamaño: Pequeña - Diferencia salarial: 0,1639							
		Características			Rendimientos		
		% (H)	% (M)	% (N)	% (H)	% (M)	% (N)
Edad	e1	-0,31	-0,19	-0,27	-0,29	-0,41	-0,34
	e2	1,96	1,60	2,10	-1,74	-1,38	-1,87
	e3	0,01	-0,13	0,06	-1,59	-1,45	-1,64
	e4	0,50	0,47	0,45	0,31	0,33	0,35
	e5	1,60	0,96	1,40	1,75	2,40	1,96
	e6	1,06	0,57	1,06	0,44	0,93	0,43
	<i>Suma</i>	<i>4,82</i>	<i>3,27</i>	<i>4,80</i>	<i>-1,12</i>	<i>0,42</i>	<i>-1,11</i>
Nivel de estudios	est1	-4,56	-3,66	-4,14	-1,81	-2,71	-2,23
	est2	-3,36	-2,46	-2,94	-2,49	-3,38	-2,91
	est3	-0,12	-0,32	-0,29	-0,92	-0,72	-0,75
	est4	-0,41	1,00	0,28	5,15	3,74	4,46
	est5	-8,08	-8,23	-7,85	-0,33	-0,17	-0,56
	<i>Suma</i>	<i>-16,54</i>	<i>-13,67</i>	<i>-14,94</i>	<i>-0,39</i>	<i>-3,25</i>	<i>-1,98</i>

Fuente: Elaboración propia a partir de EES 2006

### 5.1.2. Características laborales

La Tabla 319 muestra que disponer de unos niveles muy pequeños de antigüedad en la empresa pequeña (menos de un año), o bien disfrutar de los mayores niveles de antigüedad (21 años o más) son factores que, por el lado de las características, aportan pesos positivos a la brecha salarial.

En el lado de los rendimientos dos comentarios: por un lado, los trabajadores con menos de 6 años de antigüedad en la empresa (3 categorías incluidas) presentan una ventaja salarial respecto a las trabajadoras; y por otro lado, que son las mujeres con 21 años o más de antigüedad, las que disfrutan de mejores salarios que los hombres, contribuyendo con ello a la disminución de la brecha salarial.

**Tabla 319: Contribuciones de las características laborales a la desigualdad salarial en la categoría de empresa pequeña**

Tamaño: Pequeña - Diferencia salarial: 0,1639							
		Características			Rendimientos		
		% (H)	% (M)	% (N)	% (H)	% (M)	% (N)
Antigüedad	an1	2,44	2,78	2,63	2,74	2,39	2,55
	an2	0,78	1,03	0,88	3,79	3,53	3,69
	an3	0,36	0,60	0,47	2,55	2,31	2,44
	an4	0,01	-0,16	-0,04	1,49	1,66	1,54
	an5	0,93	1,24	1,08	-1,31	-1,62	-1,46
	an6	2,85	3,94	3,29	-1,87	-2,96	-2,31
	<i>Suma</i>	<i>7,37</i>	<i>9,44</i>	<i>8,30</i>	<i>7,39</i>	<i>5,31</i>	<i>6,45</i>
Ocupación	oc1	4,31	4,09	4,45	0,18	0,40	0,04
	oc2	-6,98	-9,83	-8,08	-5,19	-2,34	-4,09
	oc3	-1,07	-0,85	-0,80	0,95	0,73	0,67
	oc4	15,57	12,09	18,02	-4,94	-1,45	-7,39
	oc5	13,63	14,94	18,13	1,75	0,44	-2,76
	oc6	-16,80	-21,53	-12,99	1,04	5,76	-2,78
	oc7	-14,06	-17,64	-12,26	1,55	5,13	-0,25
	oc8	3,12	3,03	3,13	-0,55	-0,45	-0,56
<i>Suma</i>	<i>-2,27</i>	<i>-15,71</i>	<i>9,61</i>	<i>-5,23</i>	<i>8,21</i>	<i>-17,11</i>	
Tipo de jornada	tjc	-0,37	-1,74	0,84	4,63	6,00	3,42
	tjp	-0,37	-1,74	0,84	-1,79	-0,42	-3,00
	<i>Suma</i>	<i>-0,75</i>	<i>-3,48</i>	<i>1,67</i>	<i>2,84</i>	<i>5,58</i>	<i>0,42</i>
Tipo de contrato	di	-0,06	-0,05	-0,05	0,69	0,68	0,68
	dd	-0,06	-0,05	-0,05	-0,24	-0,25	-0,25
	<i>Suma</i>	<i>-0,12</i>	<i>-0,10</i>	<i>-0,10</i>	<i>0,45</i>	<i>0,43</i>	<i>0,42</i>
Responsabilidad	rs	2,08	1,10	1,94	3,05	4,03	3,19
	rn	2,08	1,10	1,94	-16,05	-15,07	-15,91
	<i>Suma</i>	<i>4,16</i>	<i>2,20</i>	<i>3,88</i>	<i>-13,00</i>	<i>-11,04</i>	<i>-12,72</i>
Convenio	cons	1,92	1,06	1,77	-4,95	-4,10	-4,80
	coni	-1,03	0,17	-0,61	-6,35	-7,55	-6,77
	cone	-0,21	-0,07	-0,17	1,90	1,75	1,86
	<i>Suma</i>	<i>0,68</i>	<i>1,17</i>	<i>0,99</i>	<i>-9,40</i>	<i>-9,89</i>	<i>-9,71</i>

Fuente: Elaboración propia a partir de EES 2006

Las diferentes ocupaciones contribuyen de manera importante a la desigualdad salarial, aunque esa aportación es muy superior en la zona de características. En concreto, en ese componente, se observa que las ocupaciones oc1, oc4, oc5 y oc8 contribuyen positivamente a dicha

desigualdad, mientras que las ocupaciones oc2, oc6 y oc7 lo hacen, pero negativamente. De nuevo, es adecuado señalar que la principal razón que subyace a la presencia de esos importantes pesos (positivos y negativos) es la desigual distribución de hombres y mujeres en las mencionadas categorías.

En la zona asociada a discriminación, solo las ocupaciones oc2 y oc4 señalan una ventaja salarial y, en este caso, es a favor de las trabajadoras.

En cuanto al tipo de jornada, cuando la empresa es pequeña, la jornada a tiempo completo contribuye a agrandar la brecha en los salarios, mientras que la jornada a tiempo parcial no muestra pesos de relevancia.

Algo similar ocurre con las dos categorías asociadas a la variable tipo de contrato: ninguna de ellas muestra contribuciones dignas de reseñar.

Respecto a la realización o no de diferentes tareas de responsabilidad en la empresa, la Tabla 319 muestra que el llevarlas a cabo conlleva una ventaja salarial hacia los trabajadores, mientras que si no se realizan, los mejores salarios son percibidos, en ese caso, por las trabajadoras.

Los convenios de sector e interprovinciales, etc. también reflejan pesos negativos y de relevancia, contribuyendo con ello a la disminución de la brecha salarial en este tipo de empresas pequeñas.

### 5.1.3. Características de empresa

Por lo que respecta a la variable de actividad económica, la Tabla 320 muestra que, en la zona de características, los pesos de cierta relevancia son siempre positivos y se dan en los sectores ae1, ae2, ae9 y ae16. En las actividades ae13 y ae15, los pesos hallados son negativos pero, en este caso, muy débiles en sus contribuciones.



En el componente de rendimientos la ocupación ae10 también muestra aportaciones negativas y muy pobres a la brecha salarial. Por el contrario en las actividades ae11 y ae15, se observan también pesos negativos pero, en este caso, con contribuciones importantes, y señalando por tanto una ventaja salarial a favor de las mujeres.

**Tabla 320: Contribuciones de las características de empresa a la desigualdad salarial en la categoría de empresa pequeña**

Tamaño: Pequeña - Diferencia salarial: 0,1639							
		Características			Rendimientos		
		% (H)	% (M)	% (N)	% (H)	% (M)	% (N)
Actividad	ae1	2,25	1,46	2,45	0,19	0,98	-0,01
	ae2	3,60	4,16	5,01	1,34	0,79	-0,07
	ae3	-1,39	-0,66	-1,25	-1,13	-1,86	-1,27
	ae4	1,08	1,39	1,40	-0,26	-0,56	-0,57
	ae5	1,35	0,45	2,06	0,29	1,18	-0,42
	ae6	-0,41	-0,52	-0,39	0,13	0,24	0,12
	ae7	-1,93	-1,16	-1,73	-0,64	-1,42	-0,85
	ae8	0,86	0,28	0,92	0,38	0,96	0,32
	ae9	3,28	3,66	4,70	-0,07	-0,45	-1,49
	ae10	0,77	0,38	0,60	-2,14	-1,75	-1,97
	ae11	2,49	-0,71	1,00	-5,40	-2,20	-3,91
	ae12	-0,20	-0,18	0,10	-0,02	-0,04	-0,32
	ae13	-2,25	-1,47	-1,72	1,79	1,01	1,26
	ae14	1,39	0,97	1,74	-0,81	-0,40	-1,16
	ae15	-1,03	-2,88	-1,17	-2,43	-0,58	-2,29
	ae16	5,45	7,71	9,37	3,16	0,90	-0,75
		<i>Suma</i>	<i>15,30</i>	<i>12,89</i>	<i>23,08</i>	<i>-5,62</i>	<i>-3,20</i>
Propiedad	ppu	-0,48	-0,48	-0,40	0,01	0,00	-0,07
	ppr	-0,48	-0,48	-0,40	-0,37	-0,38	-0,45
	<i>Suma</i>	<i>-0,97</i>	<i>-0,95</i>	<i>-0,81</i>	<i>-0,36</i>	<i>-0,38</i>	<i>-0,52</i>
Mercado	ml	2,72	2,69	2,70	-0,24	-0,21	-0,22
	ml	-0,05	0,08	0,02	-0,72	-0,85	-0,79
	ml	0,30	0,28	0,29	0,16	0,18	0,17
	<i>Suma</i>	<i>2,96</i>	<i>3,05</i>	<i>3,00</i>	<i>-0,79</i>	<i>-0,88</i>	<i>-0,83</i>
T. cons	T. cons.	0,00	0,00	0,00	110,60	110,60	110,60

Fuente: Elaboración propia a partir de EES 2006

La variable relacionada con la propiedad de la empresa no influye en la brecha salarial cuando esa empresa es pequeña.

Y, respecto a la variable mercado, la Tabla 320 solo muestra que los trabajadores que realizan su labor en empresas pequeñas con mercados locales perciben mejores salarios que las trabajadoras, pero por el lado de las características. No se muestran pesos de relevancia en el componente asociado a discriminación.

El peso asociado al término constante muestra la contribución derivada de las diferencias entre los salarios iniciales medios de los trabajadores y las trabajadoras que formen parte del grupo de referencia que, para esta variable y sus correspondientes categorías muestra el siguiente perfil: hombre o mujer, con menos de 9 años de edad, sin estudios o primaria, con menos de un año de antigüedad en la empresa, perteneciente a la ocupación oc1, con jornada a tiempo completo, con contrato indefinido, con tareas de responsabilidad, con convenio de sector, que desarrolla su trabajo en el sector de actividad ae1, en empresa de propiedad pública y con mercado local. En este caso concreto, como se refleja en la Tabla 320, ese peso asciende hasta el 110,60%.

#### 5.1.4. Conclusiones relativas a la categoría “empresa pequeña”

Características que contribuyen a aumentar la discriminación salarial en la mujer trabajadora en empresa pequeña:

- Estudios de F.P.
- Menos de 6 años de antigüedad
- Jornada a tiempo completo
- Con tareas de responsabilidad

Características que ayudan a reducir la discriminación en la mujer trabajadora en empresa pequeña:

- Sin estudios o primaria o con estudios de secundaria I (obligatoria)
- Con 21 años o más de antigüedad
- Ocupaciones oc2 u oc4
- Sin tareas de responsabilidad
- Convenio de sector o interprovincial, etc.
- Actividades económicas ae11 o ae15

## **5.2. Empresa mediana**

### 5.2.1. Características personales

La variable edad solo muestra dos categorías con cierta importancia y en la zona de rendimientos. En particular, la Tabla 321 refleja que las trabajadoras de entre 20 y 39 años (2 categorías) perciben mejores salarios que los hombres. Si hubiera una igualdad en los rendimientos en esas dos categorías, la desigualdad salarial se vería incrementada en cerca de un 5%.

Para este tipo de empresas, la Tabla 321 también refleja que el nivel de estudios tampoco presenta grandes contribuciones a la diferencia en los salarios. En la parte de características, los estudios superiores contribuyen a la reducción de la brecha salarial con repercusiones cercanas al -5%, mientras que, en la zona de rendimientos, al igual que ocurrió con las empresas pequeñas, los estudios de F.P. aportan pesos positivos a dicha brecha.

**Tabla 321: Contribuciones de las características personales a la desigualdad salarial en la categoría de empresa mediana**

Tamaño: Mediana - Diferencia salarial: 0,2258							
		Características			Rendimientos		
		% (H)	% (M)	% (N)	% (H)	% (M)	% (N)
Edad	e1	-0,01	-0,01	-0,01	0,00	0,00	0,00
	e2	1,67	1,12	1,65	-2,75	-2,20	-2,72
	e3	0,08	-0,08	0,12	-2,22	-2,05	-2,26
	e4	0,10	0,15	0,08	-0,85	-0,89	-0,83
	e5	0,93	0,75	0,85	0,48	0,66	0,55
	e6	0,71	0,40	0,74	0,37	0,68	0,34
	<i>Suma</i>	<i>3,48</i>	<i>2,31</i>	<i>3,44</i>	<i>-4,97</i>	<i>-3,81</i>	<i>-4,93</i>
Nivel de estudios	est1	-1,82	-1,36	-1,63	-1,78	-2,24	-1,96
	est2	-1,20	-0,96	-1,07	-1,27	-1,51	-1,40
	est3	-0,10	-0,15	-0,13	-0,43	-0,37	-0,39
	est4	0,08	-0,14	0,02	2,25	2,48	2,31
	est5	-4,87	-4,54	-4,37	0,95	0,62	0,45
	<i>Suma</i>	<i>-7,91</i>	<i>-7,15</i>	<i>-7,18</i>	<i>-0,28</i>	<i>-1,03</i>	<i>-1,00</i>

Fuente: Elaboración propia a partir de EES 2006

### 5.2.2. Características laborales

Por lo que respecta a la variable antigüedad, la Tabla 322 refleja un idéntico patrón de comportamiento al encontrado en las empresas pequeñas, en cuanto al componente de características. En la zona asociada a discriminación, en este caso, el llevar menos de un año en la empresa conlleva una ventaja salarial a favor de las mujeres, y no se observan otras categorías relevantes.

El componente de características asociado a las empresas medianas también muestra una estructura de contribuciones igual a la detectada en las empresas pequeñas, por lo que se refiere a la variable ocupación, aunque con contribuciones de magnitud más moderada. En la zona de rendimientos, también en este caso, las ocupaciones oc2 y oc4 son las únicas que muestran contribuciones de importancia, y con signo negativo, a la brecha salarial.

**Tabla 322: Contribuciones de las características laborales a la desigualdad salarial en la categoría de empresa mediana**

Tamaño: Mediana - Diferencia salarial: 0,2258							
		Características			Rendimientos		
		% (H)	% (M)	% (N)	% (H)	% (M)	% (N)
Antigüedad	an1	2,28	1,90	2,20	-2,57	-2,18	-2,48
	an2	1,08	1,22	1,18	1,02	0,88	0,92
	an3	0,73	0,92	0,89	1,05	0,86	0,89
	an4	-0,03	-0,14	-0,06	1,07	1,18	1,10
	an5	1,36	1,41	1,47	-0,15	-0,20	-0,26
	an6	4,21	4,57	4,48	-0,56	-0,93	-0,83
	<i>Suma</i>	<i>9,63</i>	<i>9,88</i>	<i>10,16</i>	<i>-0,14</i>	<i>-0,39</i>	<i>-0,66</i>
Ocupación	oc1	4,08	3,64	4,15	0,32	0,77	0,25
	oc2	-5,41	-7,65	-6,25	-5,12	-2,88	-4,28
	oc3	-0,46	-0,52	-0,40	-0,40	-0,34	-0,46
	oc4	5,71	4,54	6,57	-2,10	-0,92	-2,96
	oc5	7,33	8,34	10,00	1,44	0,43	-1,24
	oc6	-7,27	-10,71	-5,00	0,92	4,36	-1,35
	oc7	-7,10	-7,78	-5,98	0,51	1,20	-0,60
	oc8	5,18	5,18	5,34	0,00	0,00	-0,15
<i>Suma</i>	<i>2,07</i>	<i>-4,96</i>	<i>8,43</i>	<i>-4,42</i>	<i>2,61</i>	<i>-10,78</i>	
Tipo de jornada	tjc	-0,85	-1,47	0,45	2,26	2,89	0,97
	tjp	-0,85	-1,47	0,45	-0,81	-0,18	-2,10
	<i>Suma</i>	<i>-1,70</i>	<i>-2,95</i>	<i>0,90</i>	<i>1,46</i>	<i>2,71</i>	<i>-1,14</i>
Tipo de contrato	di	0,10	0,08	0,08	1,11	1,13	1,13
	dd	0,10	0,08	0,08	-0,43	-0,41	-0,41
	<i>Suma</i>	<i>0,20</i>	<i>0,16</i>	<i>0,16</i>	<i>0,68</i>	<i>0,72</i>	<i>0,72</i>
Responsabilidad	rs	2,76	1,94	2,85	1,40	2,22	1,31
	rn	2,76	1,94	2,85	-8,56	-7,74	-8,65
	<i>Suma</i>	<i>5,52</i>	<i>3,87</i>	<i>5,69</i>	<i>-7,17</i>	<i>-5,52</i>	<i>-7,34</i>
Convenio	cons	0,74	0,74	0,89	-0,01	-0,01	-0,15
	coni	-0,20	-0,08	-0,18	-4,37	-4,50	-4,39
	cone	1,40	0,91	1,43	1,66	2,15	1,62
	<i>Suma</i>	<i>1,94</i>	<i>1,57</i>	<i>2,14</i>	<i>-2,73</i>	<i>-2,36</i>	<i>-2,93</i>

Fuente: Elaboración propia a partir de EES 2006

La jornada a tiempo completo vuelve a ser un factor que contribuye a aumentar la desigualdad salarial, aunque en este caso con pesos más reducidos que lo estimados para el caso de las empresas pequeñas.

El tipo de contrato tampoco tiene relevancia a la hora de determinar la brecha salarial en este tipo de empresas.

La no realización de tareas ligadas con responsabilidad contribuye también de manera importante a la reducción de esa brecha, mientras que la categoría asociada a la realización de dichas tareas presenta, como antes, pesos positivos pero, en este caso, muy débiles.

El convenio interprovincial, etc. sigue siendo un factor de reducción de la desigualdad en los salarios con pesos en torno al -4,5%. El convenio de empresa, por el contrario, contribuye a agrandarla, aunque con pesos muy débiles.

### 5.2.3. Características de empresa

La Tabla 323 muestra como las actividades económicas no muestran apenas pesos de importancia a la hora de determinar la desigualdad salarial en las empresas medianas. En la zona de características solo cabe destacar a las actividades ae14 y ae9 (esta última con pesos muy variables en magnitud), con mejores salarios para los trabajadores.

En el lado de los rendimientos, también perciben mejores sueldos los trabajadores en la actividad ae16, mientras que las trabajadoras son mejor retribuidas en la actividad ae11.

En este tipo de empresas, la propiedad privada sí resulta ser un factor fundamental que contribuye al incremento de la brecha salarial, con pesos que superan el 25%.

Por último, el mercado local se convierte ahora en un factor relevante a la hora de reducir la desigualdad salarial, y lo hace por el lado de los rendimientos con repercusiones que superan el 6% (en valor absoluto).

**Tabla 323: Contribuciones de las características de empresa a la desigualdad salarial en la categoría de empresa mediana**

Tamaño: Mediana - Diferencia salarial: 0,2258							
		Características			Rendimientos		
		% (H)	% (M)	% (N)	% (H)	% (M)	% (N)
Actividad	ae1	0,32	0,13	0,39	0,05	0,24	-0,02
	ae2	1,00	1,59	1,79	2,01	1,42	1,22
	ae3	-0,73	-0,35	-0,58	-0,41	-0,78	-0,55
	ae4	1,22	2,05	1,69	-0,76	-1,59	-1,23
	ae5	0,50	2,19	1,42	-0,61	-2,30	-1,53
	ae6	-0,16	-0,07	-0,13	-0,12	-0,21	-0,15
	ae7	-1,09	-0,37	-0,79	-0,63	-1,35	-0,93
	ae8	1,38	0,32	1,38	0,50	1,56	0,50
	ae9	3,36	0,28	4,09	0,49	3,57	-0,24
	ae10	0,99	1,15	1,25	0,40	0,23	0,14
	ae11	2,05	-0,07	1,04	-3,61	-1,49	-2,61
	ae12	0,27	0,11	0,29	0,27	0,43	0,25
	ae13	-0,22	-0,46	-0,29	-1,63	-1,39	-1,56
	ae14	1,92	2,13	2,49	0,41	0,20	-0,15
	ae15	-0,04	-0,42	0,28	-0,54	-0,17	-0,87
	ae16	0,17	4,57	4,29	6,90	2,51	2,78
		<i>Suma</i>	<i>10,95</i>	<i>12,79</i>	<i>18,61</i>	<i>2,71</i>	<i>0,87</i>
Propiedad	ppu	-0,37	-1,07	-0,69	-1,74	-1,03	-1,41
	ppr	-0,37	-1,07	-0,69	26,61	27,32	26,94
	<i>Suma</i>	<i>-0,73</i>	<i>-2,15</i>	<i>-1,39</i>	<i>24,87</i>	<i>26,29</i>	<i>25,53</i>
Mercado	ml	2,00	0,65	1,42	-6,40	-5,05	-5,81
	ml	-0,01	-0,18	-0,07	1,23	1,39	1,28
	ml	0,81	0,38	0,61	1,65	2,08	1,85
	<i>Suma</i>	<i>2,80</i>	<i>0,85</i>	<i>1,96</i>	<i>-3,52</i>	<i>-1,58</i>	<i>-2,68</i>
T. cons	T. cons.	0,00	0,00	0,00	67,25	67,25	67,25

Fuente: Elaboración propia a partir de EES 2006

Como se ve reflejado en la Tabla 323, el componente asociado al diferencial en el término constante supone un peso del 67,25% de la brecha salarial en las empresas medianas.

#### 5.2.4. Conclusiones relativas a la categoría “empresa mediana”

Características que contribuyen a aumentar la discriminación salarial en la mujer trabajadora en empresa mediana:

- Estudios de F.P.
- Jornada a tiempo completo
- Actividad económica ae16
- Empresa de propiedad privada

Características que ayudan a reducir la discriminación en la mujer trabajadora en empresa mediana:

- Entre 20 y 39 años de edad
- Menos de un año de antigüedad
- Ocupaciones oc2 u oc4
- Sin tareas de responsabilidad
- Convenio interprovincial, etc.
- Actividad económica ae11
- Empresa con mercado local

### **5.3. Empresa grande**

#### 5.3.1. Características personales

Respecto a la variable edad, la Tabla 324 muestra que los trabajadores con entre 40 y 59 años (dos categorías) perciben mejores salarios que las



trabajadoras con idénticas características. En el lado opuesto se encuentran las mujeres con entre 20 y 29 años, donde ellas son las mejor remuneradas.

**Tabla 324: Contribuciones de las características personales a la desigualdad salarial en la categoría de empresa grande**

Tamaño: Grande - Diferencia salarial: 0,2902							
		Características			Rendimientos		
		% (H)	% (M)	% (N)	% (H)	% (M)	% (N)
Edad	e1	0,09	0,00	0,04	-0,42	-0,33	-0,37
	e2	1,56	1,08	1,50	-2,15	-1,67	-2,10
	e3	0,18	0,03	0,25	-1,60	-1,44	-1,66
	e4	0,07	0,02	0,03	3,15	3,20	3,19
	e5	1,71	0,46	1,09	2,84	4,09	3,46
	e6	0,79	0,21	0,67	0,64	1,22	0,76
	<i>Suma</i>	<i>4,40</i>	<i>1,79</i>	<i>3,58</i>	<i>2,46</i>	<i>5,07</i>	<i>3,28</i>
Nivel de estudios	est1	-0,44	-0,47	-0,45	0,29	0,32	0,30
	est2	-0,22	-0,07	-0,16	-3,04	-3,18	-3,10
	est3	0,00	0,00	0,00	-0,53	-0,53	-0,53
	est4	0,07	-0,15	0,02	1,28	1,51	1,33
	est5	-2,27	-1,76	-1,95	2,66	2,15	2,34
	<i>Suma</i>	<i>-2,86</i>	<i>-2,46</i>	<i>-2,53</i>	<i>0,67</i>	<i>0,27</i>	<i>0,35</i>

Fuente: Elaboración propia a partir de EES 2006

En cuanto a las aportaciones de la variable nivel de estudios, las únicas aportaciones de cierta relevancia se encuentran en la zona de rendimientos. Los estudios de secundaria I (obligatoria) contribuyen a reducir la brecha en los salarios, mientras que los estudios superiores son un factor que aporta pesos positivos a esa brecha.

### 5.3.2. Características laborales

Una vez más, tanto llevar menos de un año en la empresa como llevar 21 o más años trabajando en ella son factores que contribuyen a aumentar la desigualdad salarial, siempre por el lado de las características.

**Tabla 325: Contribuciones de las características laborales a la desigualdad salarial en la categoría de empresa grande**

Tamaño: Grande - Diferencia salarial: 0,2902							
		Características			Rendimientos		
		% (H)	% (M)	% (N)	% (H)	% (M)	% (N)
Antigüedad	an1	3,03	2,14	2,73	-3,29	-2,40	-2,99
	an2	1,29	1,35	1,42	0,25	0,18	0,12
	an3	0,41	0,59	0,57	0,86	0,68	0,69
	an4	0,00	0,01	0,00	1,41	1,40	1,41
	an5	1,19	0,92	1,18	1,28	1,55	1,28
	an6	5,55	6,54	6,39	-0,97	-1,96	-1,81
	<i>Suma</i>	<i>11,46</i>	<i>11,55</i>	<i>12,30</i>	<i>-0,46</i>	<i>-0,55</i>	<i>-1,30</i>
Ocupación	oc1	4,08	3,66	4,09	0,22	0,64	0,21
	oc2	-4,81	-5,88	-5,11	-3,37	-2,31	-3,08
	oc3	0,19	0,37	0,17	-1,71	-1,89	-1,69
	oc4	4,00	3,77	5,04	-0,51	-0,28	-1,55
	oc5	6,99	4,31	6,94	-4,16	-1,48	-4,11
	oc6	-3,89	-7,77	-3,20	1,15	5,03	0,46
	oc7	-3,59	-6,87	-3,05	1,28	4,56	0,75
	oc8	3,95	3,40	4,06	-1,86	-1,31	-1,97
<i>Suma</i>	<i>6,90</i>	<i>-5,01</i>	<i>8,93</i>	<i>-8,96</i>	<i>2,96</i>	<i>-10,99</i>	
Tipo de jornada	tjc	-0,26	-0,29	1,23	0,10	0,13	-1,38
	tjp	-0,26	-0,29	1,23	-0,04	-0,01	-1,52
	<i>Suma</i>	<i>-0,52</i>	<i>-0,57</i>	<i>2,45</i>	<i>0,06</i>	<i>0,12</i>	<i>-2,90</i>
Tipo de contrato	di	0,55	0,23	0,28	3,16	3,48	3,44
	dd	0,55	0,23	0,28	-1,38	-1,06	-1,10
	<i>Suma</i>	<i>1,10</i>	<i>0,46</i>	<i>0,55</i>	<i>1,79</i>	<i>2,42</i>	<i>2,34</i>
Responsabilidad	rs	2,63	2,10	2,87	0,54	1,07	0,30
	rn	2,63	2,10	2,87	-4,34	-3,81	-4,59
	<i>Suma</i>	<i>5,25</i>	<i>4,20</i>	<i>5,75</i>	<i>-3,79</i>	<i>-2,74</i>	<i>-4,29</i>
Convenio	cons	0,24	0,12	0,21	-0,82	-0,71	-0,80
	coni	1,52	1,99	2,19	1,62	1,16	0,95
	cone	2,96	3,23	3,82	-0,36	-0,63	-1,22
	<i>Suma</i>	<i>4,72</i>	<i>5,33</i>	<i>6,21</i>	<i>0,44</i>	<i>-0,18</i>	<i>-1,06</i>

Fuente: Elaboración propia a partir de EES 2006

En el lado de los rendimientos se observa en la Tabla 325 un patrón muy similar al acontecido en la empresa mediana, esto es, que las trabajadoras con menos de un año de antigüedad en la empresa son mejor pagadas que los trabajadores, aportando con ello pesos negativos a la diferencia salarial.

En el ámbito de las ocupaciones se vuelve a reproducir el mismo comportamiento observado en los dos tipos de empresas anteriormente analizadas, en cuanto al componente de características se refiere. Es decir, las ocupaciones oc1, oc4, oc5 y oc8 contribuyen al aumento de la desigualdad salarial, mientras que las ocupaciones oc2, oc6 y oc7 contribuyen a reducirla. En este caso las contribuciones son similares en magnitud a las halladas para las empresas medianas.

En la zona asociada al componente discriminatorio los únicos comportamientos más claros en cuanto a signo y magnitud de las contribuciones se observan en las ocupaciones oc2 y oc5, donde las mujeres presentan una ventaja salarial respecto a los hombres.

Cuando la empresa es grande, se observa que el tipo de jornada no tiene efectos a resaltar respecto a la diferencia en los salarios estimada.

Por el contrario, el tipo de contrato, que no había presentando ningún tipo de peso de relevancia cuando las empresas eran pequeñas o medianas, muestra ahora pesos positivos e importantes por lo que respecta a la categoría de contrato indefinido en la zona de rendimientos, como refleja la Tabla 325.

El no realizar tareas de responsabilidad vuelve a ser un factor significativo que contribuye a la reducción de la brecha salarial en este tipo de empresas grandes.

Por último, el único aspecto a señalar en la variable convenio se produce en la zona de características bajo la modalidad de convenio de empresa. En este caso, esta categoría es un factor que repercute positivamente en la brecha de los salarios.

### 5.3.3. Características de empresa

La Tabla 326 señala que, solo las actividades ae10 y ae14 reflejan pesos importantes, y en este caso positivos, a la hora de determinar la diferencia salarial por lo que respecta al componente de características.

**Tabla 326: Contribuciones de las características de empresa a la desigualdad salarial en la categoría de empresa grande**

Tamaño: Grande - Diferencia salarial: 0,2902							
		Características			Rendimientos		
		% (H)	% (M)	% (N)	% (H)	% (M)	% (N)
Actividad	ae1	0,39	0,03	0,45	0,03	0,39	-0,03
	ae2	-0,08	-0,16	-0,18	0,83	0,91	0,94
	ae3	-0,30	0,03	-0,21	-0,22	-0,55	-0,31
	ae4	1,07	1,54	1,20	-0,30	-0,77	-0,43
	ae5	-0,16	0,17	0,40	-0,08	-0,42	-0,64
	ae6	-0,14	0,14	-0,07	-0,22	-0,50	-0,29
	ae7	-0,26	1,68	0,23	-0,84	-2,78	-1,32
	ae8	1,38	1,28	1,51	0,04	0,14	-0,10
	ae9	0,62	-2,01	1,05	0,48	3,11	0,05
	ae10	2,69	3,41	3,91	1,39	0,66	0,16
	ae11	0,85	0,52	0,85	-0,63	-0,30	-0,63
	ae12	0,33	-0,66	0,15	1,12	2,11	1,30
	ae13	0,58	0,98	0,70	-1,90	-2,29	-2,02
	ae14	3,01	3,14	3,82	0,32	0,18	-0,49
	ae15	1,72	0,75	1,28	-2,33	-1,36	-1,89
	ae16	-1,77	0,91	1,43	4,57	1,89	1,37
		<i>Suma</i>	<i>9,92</i>	<i>11,76</i>	<i>16,52</i>	<i>2,27</i>	<i>0,43</i>
Propiedad	ppu	-0,06	-2,53	-0,96	-5,94	-3,47	-5,04
	ppr	-0,06	-2,53	-0,96	20,52	22,99	21,42
	<i>Suma</i>	<i>-0,11</i>	<i>-5,06</i>	<i>-1,91</i>	<i>14,57</i>	<i>19,52</i>	<i>16,37</i>
Mercado	ml	0,60	1,21	0,71	1,87	1,26	1,76
	ml	0,00	-0,01	-0,01	0,18	0,18	0,18
	ml	0,54	1,14	0,69	-0,93	-1,53	-1,08
	<i>Suma</i>	<i>1,14</i>	<i>2,34</i>	<i>1,40</i>	<i>1,11</i>	<i>-0,08</i>	<i>0,86</i>
T. cons	T. cons.	0,00	0,00	0,00	48,42	48,42	48,42

Fuente: Elaboración propia a partir de EES 2006

En el lado de los rendimientos los resultados son un tanto débiles y volátiles en cuanto a la magnitud se refiere. La actividad ae13 es la que presenta pesos más relevantes, robustos y negativos, mientras que las actividades ae7 y ae15 siguen el mismo comportamiento pero con pesos un tanto dispares según la estructura salarial que se considere. En el lado de las aportaciones positivas a la brecha salarial estarían ae9, ae12 y ae16, aunque todas ellas con el problema ya señalado acerca de la volatilidad en las magnitudes observadas en sus respectivas estructuras salariales.

Si la empresa es grande y pública, esto constituye un factor que contribuye a disminuir la desigualdad en los salarios, mientras que la titularidad privada de la empresa, por su parte, resulta ser una característica fundamental a la hora de determinar esa desigualdad, presentando pesos positivos por encima del 20%.

La variable mercado, que ya presentaba poca relevancia en los otros tipos de empresa, ahora no muestra ni un solo peso de relevancia en sus tres categorías, y en los dos componentes de la brecha salarial.

Por último, en empresas grandes, la contribución del término ligado a las diferencias salariales entre hombres y mujeres del grupo de referencia es del 48,42%.

#### 5.3.4. Conclusiones relativas a la categoría “empresa grande”

Características que contribuyen a aumentar la discriminación salarial en la mujer trabajadora en empresa grande:

- Entre 40 y 59 años de edad
- Estudios superiores
- Contrato indefinido

- Empresa de propiedad privada

Características que ayudan a reducir la discriminación en la mujer trabajadora en empresa grande:

- Entre 20 y 29 años de edad
- Estudios de secundaria I (obligatoria)
- Menos de un año de antigüedad
- Ocupaciones oc2 u oc5
- Sin tareas de responsabilidad
- Actividad económica ae13
- Empresa de propiedad pública

#### **5.4. Conclusiones acerca de las contribuciones a la discriminación salarial en las diferentes categorías de la variable *Tamaño***

En este apartado se han analizado las contribuciones de las diferentes variables del estudio a la brecha salarial estimada para cada uno de los tres tipos de empresa según su tamaño. En este último apartado relativo a esta variable se resaltan las cuestiones más destacadas dentro de los análisis realizados a esos tres tamaños considerados.

Respecto a la variable edad una primera conclusión es que el componente de características asociado a la desigualdad salarial no ha mostrado pesos de especial relevancia en ninguno de los tres tamaños, lo que vendría a significar que hombres y mujeres se encuentran igualmente distribuidos en dichas categorías, y por tanto no se generan ventajas salariales por este concepto.

En cuanto al componente ligado a discriminación se ha podido comprobar como las trabajadoras de entre 20 y 39 años (dos categorías) perciben mejores salarios en los tres tipos de empresa, aunque es necesario aclarar que, con pesos relevantes, especialmente en la empresa de tipo mediano.

También se ha detectado que, cuando la empresa es grande, los hombres de entre 40 y 59 años (dos categorías) presentan una ventaja salarial respecto a las mujeres.

Los dos niveles menores de estudios van asociados a pesos negativos tanto en empresas pequeñas como en medianas, aunque en estas últimas las contribuciones son muy débiles. Cuando la empresa es grande solo la educación secundaria I (obligatoria) sigue este comportamiento.

Por su parte, los estudios de F.P. contribuyen a aumentar la desigualdad salarial cuando las empresas son pequeñas o medianas, mientras que los estudios superiores siguen esta misma línea si se trata de empresas grandes.

Las trabajadoras que llevan menos de un año de antigüedad en la empresa perciben mejores salarios que los hombres, si esas empresas son medianas o grandes. Por su parte, en las empresas pequeñas se da este patrón pero cuando las trabajadoras poseen 21 años o más de antigüedad.

No se observan pesos de relevancia y positivos asociados a las ocupaciones analizadas. Por el contrario la ocupación oc2 indica ventajas salariales a favor de las mujeres en los tres tipos de tamaños. Por su parte, la ocupación oc4 presenta el mismo tipo de contribuciones pero solo cuando la empresa es pequeña o mediana, cambiándose por la ocupación oc5 cuando la empresa es grande.

Por su parte, la jornada a tiempo completo se ha comprobado que es un factor que contribuye al aumento de la brecha salarial tanto en las empresas pequeñas como en las medianas. En cuanto a la jornada a tiempo parcial no se

han observado pesos de relevancia en ninguno de los tamaños de empresa estudiados.

El tipo de contrato, prácticamente, no ha mostrado contribuciones a reseñar a la hora de determinar la distancia salarial. Sin embargo, la excepción se ha reflejado en la empresa grande, donde los contratos indefinidos se han constituido como una característica que influye positivamente en esa distancia en los salarios.

Claramente, se ha observado en los análisis previos, que la no realización de tareas de responsabilidad conlleva que las trabajadoras perciban mejores salarios que los trabajadores, y es un patrón común a todos los tamaños. Por su parte, la realización de esas tareas solo presenta pesos de importancia cuando la empresa es pequeña, y lo hace reflejando una ventaja salarial, en este caso, hacia los hombres.

Dentro de la variable convenio, el único aspecto a señalar es que los de tipo interprovincial, etc. contribuyen a la disminución de la diferencia salarial cuando las empresas son pequeñas o medianas. En las empresas grandes, esta variable no presenta pesos importantes en ninguna de sus tres categorías.

Una primera conclusión en relación a las contribuciones de la variable actividad económica es que, en general, sus diferentes categorías no influyen de manera importante en la determinación de la desigualdad salarial. Además, esas pequeñas y pocas contribuciones lo son de una manera muy heterogénea según los tamaños empresariales considerados. Solo bajo la empresa pequeña y mediana, se observa que la actividad ligada a la hostelería (ae11) es un factor de contribución a la disminución de dicha desigualdad. La actividad ae16, por su parte, aporta pesos positivos a la brecha salarial cuando la empresa es mediana o grande, aunque en este último caso, lo hace con pesos muy poco importantes.

Respecto a la variable propiedad se observa que, a medida que se va incrementando el tamaño de la empresa, sus categorías van presentando



mayores pesos, aunque de signos contrarios. Si en la empresa pequeña, ni la propiedad pública ni la privada constituían factores de relevancia para determinar la brecha salarial, cuando la empresa es grande, la propiedad pública, por su parte, contribuye a la reducción de esa brecha, mientras que la propiedad privada presenta contribuciones muy significativas, aunque en este caso de signo positivo. Este último patrón, y solo este, se observa también en las empresas medianas.

El mercado también es una variable que presenta poco protagonismo a la hora de explicar la diferencia salarial. Solo el mercado local presenta pesos importantes, y en este caso negativos, cuando el tamaño de la empresa es mediano.

## **6. DIFERENCIA Y DISCRIMINACIÓN SALARIAL SEGÚN LA PROPIEDAD DE LA EMPRESA**

La siguiente variable a analizar dentro del ámbito de la propia empresa se trata de la *propiedad*, en la que se han venido considerando dos posibles modalidades, de titularidad *pública* o *privada*. Es claro que, sin ser una variable que el trabajador o trabajadora pueda controlar al ser externa a él (o ella), es una característica que influye en sus niveles salariales.

En este apartado se analiza la diferencia y la discriminación salarial existentes bajo ambos tipos de propiedad, presentando las dos medidas ya empleadas en anteriores variables.

### **6.1. Propiedad pública**

Aunque en las empresas de propiedad pública se han generado unas relativamente pequeñas diferencias salariales que alcanzan la cifra de 0,1243 puntos logarítmicos, en la cuarta columna de la Tabla 327 se observan unos porcentajes relativos a la parte de discriminación (medidas MD1) bastante elevados, incluso superando el 100% bajo la estructura salarial de la mujer. Por tanto, esta primera medida parece indicar que, a pesar de la “baja” diferencia salarial estimada en este tipo de empresas, la discriminación es importante.

No obstante es necesario señalar que esas medidas MD1 muestran valores muy heterogéneos en magnitud que oscilan entre el 72,31% bajo la estructura de Neumark, y el ya mencionado 107,32% bajo la de la mujer. Por tanto las conclusiones derivadas de estos resultados han de ser tomadas con cierta precaución y, en todo caso, una vez se analicen los resultados obtenidos para la otra categoría.

**Tabla 327: Diferencia salarial total (logarítmica) en la categoría de propiedad pública**

Propiedad: Pública						
	Diferencia salarial total (en logaritmo): 0,1243					
	Características		Rendimientos			
Estructura no discriminatoria	Abs.	%	Abs.	%	Sobrepago	Infrapago
<i>Hombre</i>	0,0176	14,12	0,1068	85,88	0,0000	0,1068
<i>Mujer</i>	-0,0091	-7,32	0,1334	107,32	0,1334	0,0000
<i>Neumark</i>	0,0344	27,69	0,0899	72,31	0,0513	0,0386

Fuente: Elaboración propia a partir de EES 2006

Para completar el análisis, se presenta la Tabla 328 con datos no ajustados, donde se muestra una diferencia salarial de 13,24 puntos porcentuales a favor del hombre. La primera columna de esa tabla muestra que solo entre un 1,77% y un 3,5% representa una ventaja salarial a favor de los trabajadores en relación a las características (bajo la estructura salarial de la mujer la ventaja salarial, aunque muy débil es hacia las trabajadoras).

Los coeficientes de discriminación MD2 asociados a las tres estructuras salariales, y reflejados en la segunda columna de la Tabla 328, muestran que los hombres perciben unos salarios superiores a los obtenidos por las mujeres entre un 9,40% y un 14,27%, según la estructura que se considere.

**Tabla 328: Diferencia salarial total (no ajustada) en la categoría de propiedad pública**

Propiedad: Pública				
	Diferencia salarial total bruta (no ajustada): 0,1324			
	Características		Rendimientos	
Estructura no discriminatoria	Abs.	Abs.	Sobrepago	Infrapago
<i>Hombre</i>	0,0177	0,1127	0,0000	0,1127
<i>Mujer</i>	-0,0091	0,1427	0,1427	0,0000
<i>Neumark</i>	0,0350	0,0940	0,0526	0,0394

Fuente: Elaboración propia a partir de EES 2006

## 6.2. Propiedad privada

En la Tabla 329 relativa a la propiedad privada se observa que, prácticamente, se ha doblado la diferencia salarial en términos logarítmicos respecto a la anterior categoría, pasando a los 0,2375 puntos logarítmicos.

**Tabla 329: Diferencia salarial total (logarítmica) en la categoría de propiedad privada**

Propiedad: Privada						
	Diferencia salarial total (en logaritmo): 0,2375					
	Características		Rendimientos			
Estructura no discriminatoria	Abs.	%	Abs.	%	Sobrepago	Infrapago
<i>Hombre</i>	0,0690	29,05	0,1685	70,95	0,0000	0,1685
<i>Mujer</i>	0,0422	17,75	0,1953	82,25	0,1953	0,0000
<i>Neumark</i>	0,1113	46,86	0,1262	53,14	0,0472	0,0790

Fuente: Elaboración propia a partir de EES 2006

Pero, analizando la segunda columna de la Tabla 329 se observa que una parte relevante (entre el 17,75% y el 46,86%) de la brecha salarial es ahora explicada por la diferencia en características.

Asociado a ese comentario se tiene, por tanto, que las medidas de discriminación MD1 estimadas muestran (cuarta columna) unos menores pesos asociados al componente de rendimientos, indicando con ello menores niveles de discriminación en este tipo de propiedad

Sin embargo, cuando se analizan las medidas no ajustadas (los coeficientes de discriminación MD2) se observa en la segunda columna de la Tabla 330 como los porcentajes se han incrementado de manera muy importante. En concreto, según esta segunda medida, el salario de los trabajadores en las empresas privadas es entre un 13,45% y un 21,57% mayor que el obtenido por los trabajadoras, constituyendo con ello mayores niveles de discriminación asociados a este tipo de propiedad.

**Tabla 330: Diferencia salarial total (no ajustada) en la categoría de propiedad privada**

Propiedad: Privada				
Diferencia salarial total bruta (no ajustada): 0,2681				
	Características		Rendimientos	
Estructura no discriminatoria	Abs.	Abs.	Sobrepago	Infrapago
<i>Hombre</i>	0,0714	0,1835	0,0000	0,1835
<i>Mujer</i>	0,0431	0,2157	0,2157	0,0000
<i>Neumark</i>	0,1177	0,1345	0,0483	0,0822

Fuente: Elaboración propia a partir de EES 2006

### 6.3. Conclusiones acerca de la desigualdad salarial en la variable *Propiedad*

Los resultados revelan que en las empresas privadas existe una mayor desigualdad salarial entre hombres y mujeres que la existente en las empresas públicas, duplicando las magnitudes obtenidas en esta última.

Si se atiende al análisis de la discriminación existente, las dos medidas muestran resultados opuestos. Mientras que bajo la primera de ellas, los porcentajes asociados al componente discriminatorio son mayores en la empresa pública que en la privada, cuando se consideran los coeficientes de discriminación MD2 los resultados muestran mayores valores bajo la empresa privada, llegando a superar hasta en siete puntos porcentuales los hallados en la pública.

## **7. CONTRIBUCIÓN DE LAS CARACTERÍSTICAS SOBRE LA DIFERENCIA SALARIAL EN LAS CATEGORÍAS DE LA VARIABLE PROPIEDAD**

En el presente apartado se analizan las repercusiones que muestran las diferentes categorías de las variables incluidas en esta tesis sobre la brecha salarial (logarítmica) estimada en las empresas públicas y privadas, prestando especial atención al componente ligado a discriminación.

### **7.1. Empresa pública**

#### 7.1.1. Características personales

Se puede comprobar en la Tabla 331 que la variable edad contribuye a incrementar la brecha salarial con dos categorías en el componente de características, aunque éstas lo hacen de una manera un tanto débil y con magnitudes variables según la estructura salarial que se tenga en cuenta. Son los niveles de entre 20 y 29 años y de 60 o más años.

Por el contrario, en la parte de los rendimientos, existen contribuciones de peso en la mayoría de los niveles definidos. En concreto, la Tabla 331 muestra aportaciones negativas y muy importantes para la edad comprendida entre los 20 y los 59 años (4 categorías). La importancia de estas categorías sobre la brecha salarial es tal que si los trabajadores y trabajadoras fueran remunerados de la misma manera en ellas, dicha brecha se incrementaría en cerca de un 40%. Por su parte, la categoría de 60 años o más muestra pesos positivos en este componente, aunque muy moderados.

Las aportaciones relevantes de la variable nivel de estudios a la desigualdad salarial en el componente de características son todas negativas y se concentran en tres categorías. Estas serían el no tener estudios o primaria, los estudios de secundaria I (obligatoria) y, sobre todo, estudios superiores, con pesos que superan el 6% (en valor absoluto).

**Tabla 331: Contribuciones de las características personales a la desigualdad salarial en la categoría de propiedad pública**

Propiedad: Pública - Diferencia salarial: 0,1243							
		Características			Rendimientos		
		% (H)	% (M)	% (N)	% (H)	% (M)	% (N)
Edad	e1	-0,02	-0,11	-0,06	0,09	0,19	0,13
	e2	3,65	1,24	2,55	-9,98	-7,57	-8,88
	e3	0,89	-1,21	0,16	-13,85	-11,75	-13,11
	e4	0,29	0,69	0,41	-10,68	-11,08	-10,81
	e5	1,33	2,34	1,70	-4,67	-5,68	-5,04
	e6	2,52	1,42	2,14	1,63	2,73	2,00
	<i>Suma</i>	<i>8,66</i>	<i>4,37</i>	<i>6,91</i>	<i>-37,46</i>	<i>-33,17</i>	<i>-35,71</i>
Nivel de estudios	est1	-3,33	-1,66	-2,22	-1,68	-3,35	-2,79
	est2	-1,85	-2,23	-2,01	1,00	1,38	1,16
	est3	-0,03	-0,37	-0,21	0,93	1,27	1,10
	est4	0,70	0,93	1,31	0,61	0,38	0,00
	est5	-6,21	-5,94	-6,17	2,46	2,19	2,42
	<i>Suma</i>	<i>-10,72</i>	<i>-9,28</i>	<i>-9,30</i>	<i>3,31</i>	<i>1,87</i>	<i>1,89</i>

Fuente: Elaboración propia a partir de EES 2006

En el componente asociado a discriminación, las mujeres sin estudios o primaria son mejor pagadas que los hombres, mientras que éstos últimos reciben mejores salarios cuando tienen estudios superiores.

#### 7.1.2. Características laborales

La Tabla 332 indica que los trabajadores que llevan menos de un año en la empresa, o bien aquellos que presentan una antigüedad de 21 años o más, disfrutan de mejores salarios que las trabajadoras en el lado de las características.

En el lado de los rendimientos, también los hombres, pero en este caso con entre 1 y 3 años de antigüedad, perciben mejores salarios que las mujeres de iguales características. Por el contrario, las mujeres son mejor pagadas que ellos cuando han alcanzado el nivel máximo de antigüedad en la empresa.

**Tabla 332: Contribuciones de las características laborales a la desigualdad salarial en la categoría de propiedad pública**

Propiedad: Pública - Diferencia salarial: 0,1243							
		Características			Rendimientos		
		% (H)	% (M)	% (N)	% (H)	% (M)	% (N)
Antigüedad	an1	2,82	2,75	2,89	-0,33	-0,26	-0,40
	an2	0,08	0,60	0,34	2,27	1,75	2,01
	an3	0,29	0,17	0,20	-0,84	-0,72	-0,75
	an4	-0,23	0,05	-0,02	2,05	1,77	1,84
	an5	0,28	0,33	0,32	-1,29	-1,34	-1,33
	an6	6,02	7,51	7,08	-2,49	-3,98	-3,54
	<i>Suma</i>	<i>9,26</i>	<i>11,42</i>	<i>10,81</i>	<i>-0,62</i>	<i>-2,79</i>	<i>-2,17</i>
Ocupación	oc1	4,98	4,30	4,87	0,34	1,03	0,46
	oc2	-21,77	-20,42	-19,24	6,36	5,00	3,82
	oc3	0,75	0,64	0,49	1,01	1,12	1,26
	oc4	4,38	2,62	4,18	-9,76	-8,00	-9,56
	oc5	9,78	8,40	10,66	-2,59	-1,21	-3,47
	oc6	-9,63	-11,64	-6,85	0,14	2,16	-2,64
	oc7	-2,98	-2,26	0,24	-0,04	-0,76	-3,26
	oc8	-1,62	-1,59	-1,74	-0,23	-0,26	-0,10
<i>Suma</i>	<i>-16,11</i>	<i>-19,96</i>	<i>-7,39</i>	<i>-4,77</i>	<i>-0,91</i>	<i>-13,48</i>	
Tipo de jornada	tjc	0,33	0,23	0,36	5,50	5,60	5,47
	tjp	0,33	0,23	0,36	-0,77	-0,67	-0,80
	<i>Suma</i>	<i>0,65</i>	<i>0,45</i>	<i>0,71</i>	<i>4,73</i>	<i>4,93</i>	<i>4,67</i>
Tipo de contrato	di	6,39	2,25	3,95	19,75	23,89	22,20
	dd	6,39	2,25	3,95	-16,33	-12,19	-13,88
	<i>Suma</i>	<i>12,79</i>	<i>4,51</i>	<i>7,90</i>	<i>3,43</i>	<i>11,71</i>	<i>8,32</i>
Responsabilidad	rs	4,40	4,52	4,99	-0,14	-0,27	-0,73
	rn	4,40	4,52	4,99	1,22	1,10	0,63
	<i>Suma</i>	<i>8,79</i>	<i>9,04</i>	<i>9,98</i>	<i>1,08</i>	<i>0,83</i>	<i>-0,10</i>
Convenio	cons	0,82	0,70	0,83	-0,69	-0,58	-0,71
	coni	0,60	2,13	1,94	4,61	3,09	3,27
	cone	5,02	6,31	6,77	-1,78	-3,07	-3,53
	<i>Suma</i>	<i>6,44</i>	<i>9,14</i>	<i>9,55</i>	<i>2,14</i>	<i>-0,56</i>	<i>-0,97</i>

Fuente: Elaboración propia a partir de EES 2006

Las categorías ocupacionales oc1, oc4 y oc5 contribuyen al incremento de la brecha salarial, mientras que esta brecha se vería reducida por las ocupaciones oc7 (débilmente), oc6, y muy especialmente, por oc2, todo ello atendiendo al componente de características.



Respecto al componente de los rendimientos, la Tabla 332 muestra que solo la ocupación oc2 influye positivamente, y de manera importante, en la desigualdad salarial. Por el contrario las ocupaciones oc4 y oc5 muestran contribuciones negativas y significativas, en especial la primera de ellas, a dicha desigualdad.

La jornada a tiempo completo en la empresa pública es un factor que conlleva un mejor nivel salarial para los hombres que para las mujeres, mientras que la jornada a tiempo parcial no muestra efectos relevantes.

La Tabla 332 refleja que el tipo de contrato es una variable importante en cuanto a la determinación de la diferencia salarial. En particular, se observa en la zona de características, que las dos categorías definidas para esta variable contribuyen al aumento de esa diferencia de manera relevante.

Ahora bien, los pesos más significativos los encontramos dentro del componente asociado a la discriminación. En concreto el contrato indefinido presenta aportaciones positivas a la brecha salarial superiores al 20% en todas las estructuras, mientras que el contrato temporal muestra pesos negativos que oscilan entre el -12% y el -16% aproximadamente.

La variable responsabilidad contribuye a incrementar la brecha salarial en sus dos modalidades, pero solo por lo que respecta al componente de características.

Dentro de la variable convenio se observa en la Tabla 332 que, en el lado de las características, solo el convenio de sector presenta pesos dignos de mención, siendo éstos positivos y en torno al 6%. Por su parte, el convenio interprovincial, etc. sigue un comportamiento análogo al anterior, aunque en este caso con aportaciones más moderadas, y siempre en la zona de rendimientos.

### 7.1.3. Características de empresa

La Tabla 333 muestra que las contribuciones importantes se concentran en unas pocas actividades económicas. En concreto, en la zona de características, los sectores ae8, ae13, y sobre todo, ae12, influyen positivamente en la brecha salarial. Por el contrario, con aportaciones negativas a esa brecha se encuentran ae9 y ae16, esta última con pesos que, en alguna de sus estructuras, se acercan al -30%.

Precisamente, esa misma actividad ae16 contribuye también a la reducción de la diferencia en los salarios, pero en el componente de rendimientos, aunque con pesos más reducidos pero aún importantes. Junto a ella se encuentra también la actividad ae15, pero en este caso acompañada de contribuciones muy importantes que rondan el -28%. Siguiendo en este componente, se encuentra la actividad ae12, que muestra ventajas salariales a favor de los trabajadores, y presenta pesos relevantes aunque muy dispares en magnitud.

Las variables relativas al tamaño y al mercado de la empresa solo muestran aportaciones reseñables en la zona de rendimientos, y en todas sus respectivas categorías.

Respecto al tamaño, se reflejan en la Tabla 333 las contribuciones positivas que proporciona el tamaño pequeño de la empresa, mientras que los tamaños medianos y grandes contribuyen, especialmente el último, a la disminución de la desigualdad salarial.

Por su parte, los mercados más cercanos, es decir, los locales y los nacionales, muestran ventajas salariales a favor de los trabajadores, sobre todo en el primero de los casos, que va acompañado de pesos que superan el 10%. Con un comportamiento justamente opuesto aparece la categoría de mercados internacionales, contribuyendo con ello a la reducción de la brecha salarial estimada en las empresas de titularidad pública.

**Tabla 333: Contribuciones de las características de empresa a la desigualdad salarial en la categoría de propiedad pública**

Propiedad: Pública - Diferencia salarial: 0,1243							
		Características			Rendimientos		
		% (H)	% (M)	% (N)	% (H)	% (M)	% (N)
Actividad	ae1	1,67	0,55	1,64	0,10	1,22	0,13
	ae2	-0,74	-0,92	-0,86	0,11	0,29	0,23
	ae3	0,17	0,69	0,26	-0,17	-0,69	-0,27
	ae4	0,18	0,31	0,23	-0,06	-0,19	-0,11
	ae5	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
	ae6	-0,12	-0,02	-0,08	-0,29	-0,39	-0,33
	ae7	0,37	0,25	0,27	0,01	0,13	0,11
	ae8	2,16	1,42	2,13	0,25	0,99	0,28
	ae9	-4,20	-5,00	-4,78	0,23	1,03	0,81
	ae10	-0,31	-0,59	-0,26	0,05	0,33	0,00
	ae11	0,06	0,12	0,14	0,31	0,25	0,23
	ae12	15,03	10,45	14,27	1,98	6,56	2,73
	ae13	3,76	3,79	3,85	-0,02	-0,05	-0,11
	ae14	-0,25	-0,25	-0,41	0,00	-0,01	0,16
	ae15	0,63	-0,31	0,22	-28,43	-27,48	-28,01
	ae16	-24,01	-29,72	-19,79	-13,55	-7,84	-17,77
		<i>Suma</i>	<i>-5,62</i>	<i>-19,24</i>	<i>-3,17</i>	<i>-39,48</i>	<i>-25,86</i>
Tamaño	tamp	0,68	1,09	0,94	3,12	2,71	2,86
	tamm	1,05	1,87	1,74	-2,45	-3,26	-3,13
	tamg	-1,24	-1,85	-1,51	-13,29	-12,68	-13,02
	<i>Suma</i>	<i>0,49</i>	<i>1,11</i>	<i>1,17</i>	<i>-12,61</i>	<i>-13,22</i>	<i>-13,29</i>
Mercado	ml	-1,28	1,46	0,27	14,89	12,15	13,34
	mn	1,09	-0,65	0,26	3,54	5,27	4,37
	mi	-0,34	0,29	0,00	-2,98	-3,61	-3,32
	<i>Suma</i>	<i>-0,53</i>	<i>1,11</i>	<i>0,52</i>	<i>15,45</i>	<i>13,81</i>	<i>14,40</i>
T. cons	T. cons.	0,00	0,00	0,00	150,69	150,69	150,69

Fuente: Elaboración propia a partir de EES 2006

Respecto al término constante, indicar que, en este caso, el grupo de referencia sería un individuo (hombre o mujer), con menos de 19 años de edad, sin estudios o primaria, con menos de un año de antigüedad en la empresa, perteneciente a la ocupación oc1, con jornada a tiempo completo, con contrato indefinido, con tareas de responsabilidad, con convenio de sector, que

desarrolla su trabajo en el sector de actividad ae1, en empresa pequeña y con mercado local. El peso asociado a dicho término es de 150,69%.

#### 7.1.4. Conclusiones relativas a la categoría de propiedad “pública”

Características que contribuyen a aumentar la discriminación salarial en la mujer trabajadora en empresa pública:

- Edad de 60 años o más
- Estudios superiores
- Entre 1 y 3 años de antigüedad
- Ocupación oc2
- Jornada a tiempo completo
- Contrato indefinido
- Convenio interprovincial, etc.
- Actividad económica ae12
- Empresa pequeña
- Empresa con mercado local o nacional

Características que ayudan a reducir la discriminación en la mujer trabajadora en empresa pública:

- Entre 20 y 59 años de edad
- Sin estudios o primaria
- 21 años o más de antigüedad

- Ocupaciones oc4 u oc5
- Contrato temporal
- Actividades económicas ae15 o ae16
- Empresa mediana o grande
- Empresa con mercado internacional

## **7.2. Propiedad privada**

### 7.2.1. Características personales

La Tabla 334 muestra que, a diferencia de lo detectado en la empresa pública, la variable edad y sus respectivas categorías presentan poca relevancia a la hora de determinar la brecha salarial estimada para este tipo de empresas. Con pesos positivos, aunque poco importantes, solo se encuentra en el componente de rendimientos la categoría correspondiente a entre 50 y 59 años, contribuyendo con ello a aumentar la brecha salarial.

Respecto al nivel de estudios se detecta una similitud con el patrón observado en la empresa pública: las trabajadoras con estudios superiores perciben mejores salarios que los trabajadores por presentar por el lado de las características, contribuyendo con ello a reducir la diferencia en los salarios.

En el lado de los rendimientos, la Tabla 334 muestra que los estudios de secundaria I (obligatoria), por su parte, influyen negativamente en esa diferencia, mientras que los estudios de F.P. contribuyen al incremento de dicha diferencia. Ambos son resultados nuevos respecto a la anterior categoría analizada.

**Tabla 334: Contribuciones de las características personales a la desigualdad salarial en la categoría de propiedad privada**

Propiedad: Privada - Diferencia salarial: 0,2375							
		Características			Rendimientos		
		% (H)	% (M)	% (N)	% (H)	% (M)	% (N)
Edad	e1	-0,03	-0,01	-0,02	-0,29	-0,31	-0,30
	e2	1,68	1,26	1,71	-1,87	-1,45	-1,90
	e3	0,06	-0,06	0,12	-1,32	-1,21	-1,39
	e4	0,28	0,18	0,20	1,26	1,36	1,34
	e5	1,40	0,61	1,10	1,79	2,58	2,08
	e6	0,74	0,37	0,75	0,35	0,72	0,34
	<i>Suma</i>	<i>4,12</i>	<i>2,35</i>	<i>3,87</i>	<i>-0,08</i>	<i>1,69</i>	<i>0,17</i>
Nivel de estudios	est1	-1,65	-1,55	-1,59	-0,39	-0,50	-0,45
	est2	-1,17	-0,70	-0,98	-2,65	-3,12	-2,84
	est3	-0,07	-0,19	-0,14	-0,73	-0,61	-0,65
	est4	0,00	-0,01	0,00	2,50	2,51	2,50
	est5	-3,82	-3,53	-3,47	0,88	0,59	0,52
	<i>Suma</i>	<i>-6,71</i>	<i>-5,98</i>	<i>-6,19</i>	<i>-0,39</i>	<i>-1,13</i>	<i>-0,92</i>

Fuente: Elaboración propia a partir de EES 2006

### 7.2.2. Características laborales

La variable antigüedad muestra en la Tabla 335 un comportamiento análogo al encontrado en la empresa pública. Esto es que, en el lado de las características, el llevar menos de un año en la empresa o disfrutar de 21 años o más de antigüedad, son factores que contribuyen a incrementar la desigualdad en los salarios. Por su parte, en la zona de rendimientos, las trabajadoras con 21 años o más en la empresa disfrutaban de una ventaja salarial frente a sus compañeros.

La variable ocupación muestra pesos de relevancia fundamentalmente en la parte de características en varias de sus categorías. En concreto, dentro de este componente, las ocupaciones oc1, oc4, oc5 y oc8 muestran que los hombres son mejor pagados que las mujeres. Y donde las mujeres son las que presentan mejores salarios es en las ocupaciones oc2, oc6 y oc7.

En la zona de discriminación solo cabe destacar la actividad oc2 que va acompañada de pesos negativos y relevantes, indicando con ello una ventaja salarial a favor de las trabajadoras.

**Tabla 335: Contribuciones de las características laborales a la desigualdad salarial en la categoría de propiedad privada**

Propiedad: Privada - Diferencia salarial: 0,2375							
		Características			Rendimientos		
		% (H)	% (M)	% (N)	% (H)	% (M)	% (N)
Antigüedad	an1	2,49	2,25	2,48	-1,36	-1,12	-1,35
	an2	1,10	1,31	1,23	1,52	1,31	1,39
	an3	0,50	0,75	0,67	1,60	1,35	1,44
	an4	-0,01	-0,11	-0,05	1,38	1,48	1,42
	an5	1,27	1,29	1,37	-0,08	-0,10	-0,18
	an6	4,24	5,43	4,87	-1,39	-2,58	-2,02
	<i>Suma</i>	<i>9,58</i>	<i>10,92</i>	<i>10,56</i>	<i>1,68</i>	<i>0,34</i>	<i>0,70</i>
Ocupación	oc1	3,88	3,55	3,95	0,24	0,57	0,17
	oc2	-3,50	-4,84	-3,97	-3,47	-2,13	-3,00
	oc3	-0,37	-0,45	-0,32	-0,61	-0,53	-0,66
	oc4	7,21	6,38	8,85	-1,34	-0,52	-2,99
	oc5	8,79	8,03	10,58	-1,05	-0,30	-2,85
	oc6	-7,99	-12,37	-6,09	1,18	5,55	-0,72
	oc7	-7,36	-9,48	-6,27	1,14	3,26	0,05
	oc8	4,64	4,50	4,78	-0,45	-0,31	-0,59
	<i>Suma</i>	<i>5,28</i>	<i>-4,68</i>	<i>11,50</i>	<i>-4,38</i>	<i>5,59</i>	<i>-10,59</i>
Tipo de jornada	tjc	-0,66	-1,07	1,02	1,31	1,73	-0,36
	tjp	-0,66	-1,07	1,02	-0,53	-0,12	-2,21
	<i>Suma</i>	<i>-1,31</i>	<i>-2,14</i>	<i>2,03</i>	<i>0,78</i>	<i>1,61</i>	<i>-2,56</i>
Tipo de contrato	di	0,04	0,03	0,03	0,93	0,94	0,94
	dd	0,04	0,03	0,03	-0,32	-0,32	-0,31
	<i>Suma</i>	<i>0,08</i>	<i>0,06</i>	<i>0,06</i>	<i>0,60</i>	<i>0,62</i>	<i>0,63</i>
Responsabilidad	rs	2,36	1,55	2,39	1,44	2,25	1,41
	rn	2,36	1,55	2,39	-8,84	-8,03	-8,87
	<i>Suma</i>	<i>4,72</i>	<i>3,11</i>	<i>4,78</i>	<i>-7,40</i>	<i>-5,78</i>	<i>-7,45</i>
Convenio	cons	1,12	0,84	1,17	-1,63	-1,36	-1,69
	coni	-0,25	-0,19	-0,28	-1,45	-1,51	-1,43
	cone	1,61	1,22	1,73	1,07	1,45	0,95
	<i>Suma</i>	<i>2,47</i>	<i>1,88</i>	<i>2,62</i>	<i>-2,02</i>	<i>-1,42</i>	<i>-2,16</i>

Fuente: Elaboración propia a partir de EES 2006

Por su parte, ni el tipo de jornada ni el tipo de contrato muestran aportaciones importantes a la brecha salarial, a lo que hay que unir también la variable convenio con pesos también muy débiles en todas sus categorías.

Dentro de la variable responsabilidad, lo más reseñable que muestra la Tabla 335 es que, cuando la empresa es privada, la no realización de tareas de responsabilidad contribuye a la reducción de la diferencia salarial existente, y lo hace con repercusiones superiores al 8% (en valor absoluto).

### 7.2.3. Características de empresa

La primera conclusión relevante acerca de la variable actividad es que ésta solo muestra contribuciones de cierta importancia en la zona asociada al componente de características. Las contribuciones importantes que indica la Tabla 336 estarían reflejando las desiguales distribuciones que hombres y mujeres presentan en esas categorías. Estas actividades son ae9, ae10, ae14 y ae16 y contribuyen, todas ellas, al incremento de la brecha salarial.

En el componente ligado a diferencias en rendimientos, solo la actividad ae16 refleja pesos algo importantes y positivos en el componente de rendimientos pero con magnitudes muy variables según se considere una u otra estructura salarial.

El tamaño pequeño de la empresa, a diferencia de lo visto en la categoría de pública, implica una ventaja salarial a favor de las mujeres. Y también se muestra diferente la categoría de empresa grande. En este caso, este tipo de empresa contribuye al agrandamiento de la desigualdad salarial con pesos en torno al 4%.

La variable mercado, por su parte, no muestra pesos de relevancia en la anterior Tabla. 336.



**Tabla 336: Contribuciones de las características de empresa a la desigualdad salarial en la categoría de propiedad privada**

Propiedad: Privada - Diferencia salarial: 0,2375							
		Características			Rendimientos		
		% (H)	% (M)	% (N)	% (H)	% (M)	% (N)
Actividad	ae1	1,06	0,64	1,17	0,10	0,52	-0,01
	ae2	1,09	1,62	1,81	1,77	1,24	1,05
	ae3	-0,80	-0,45	-0,73	-0,44	-0,79	-0,51
	ae4	0,97	1,34	1,22	-0,32	-0,70	-0,57
	ae5	0,29	0,47	0,93	-0,06	-0,24	-0,70
	ae6	-0,27	-0,19	-0,23	-0,09	-0,16	-0,13
	ae7	-1,17	-0,06	-0,83	-0,82	-1,92	-1,16
	ae8	1,11	0,69	1,18	0,21	0,64	0,15
	ae9	2,53	0,89	3,43	0,29	1,93	-0,61
	ae10	1,90	2,07	2,26	0,39	0,22	0,03
	ae11	1,60	0,09	0,92	-2,57	-1,07	-1,90
	ae12	0,13	-0,10	0,22	0,29	0,52	0,20
	ae13	-0,61	-0,80	-0,66	-0,95	-0,76	-0,90
	ae14	2,78	2,94	3,56	0,31	0,14	-0,47
	ae15	0,13	-0,83	-0,07	-1,35	-0,39	-1,15
	ae16	1,53	4,19	4,39	4,12	1,46	1,26
		<i>Suma</i>	<i>12,26</i>	<i>12,51</i>	<i>18,56</i>	<i>0,88</i>	<i>0,63</i>
Tamaño	tamp	-1,58	-0,98	-1,29	-5,00	-5,60	-5,30
	tamm	0,03	0,04	0,04	-0,21	-0,22	-0,21
	tamg	-1,92	-1,08	-1,50	4,81	3,96	4,39
	<i>Suma</i>	<i>-3,47</i>	<i>-2,02</i>	<i>-2,75</i>	<i>-0,40</i>	<i>-1,86</i>	<i>-1,12</i>
Mercado	ml	1,22	1,04	1,10	-1,49	-1,31	-1,38
	mn	0,03	0,01	0,02	0,55	0,57	0,56
	mi	0,77	0,70	0,72	0,25	0,33	0,30
	<i>Suma</i>	<i>2,02</i>	<i>1,74</i>	<i>1,84</i>	<i>-0,69</i>	<i>-0,41</i>	<i>-0,51</i>
T. cons	T. cons.	0,00	0,00	0,00	82,36	82,36	82,36

Fuente: Elaboración propia a partir de EES 2006

Por último, señalar que la contribución del término constante en esta categoría es del 82,36% de la desigualdad salarial.

#### 7.2.4. Conclusiones relativas a la categoría de propiedad “privada”

Características que contribuyen a aumentar la discriminación salarial en la mujer trabajadora en empresa privada:

- Entre 50 y 59 años de edad
- Estudios de F.P.
- Empresa grande

Características que ayudan a reducir la discriminación en la mujer trabajadora en empresa privada:

- Estudios de secundaria I (obligatoria)
- 21 años o más de antigüedad
- Ocupación oc2
- Sin tareas de responsabilidad
- Empresa pequeña

### **7.3. Conclusiones acerca de las contribuciones a la discriminación salarial en las diferentes categorías de la variable *Propiedad***

Analizando las tablas mostradas con anterioridad, la primera conclusión que se obtiene es que las características personales del trabajador o trabajadora contribuyen a la desigualdad salarial en general, y a la discriminación en particular, de manera mucho más relevante cuando la empresa es de propiedad pública que cuando ésta es de titularidad privada.

No se observan comportamientos comunes en cuanto a la variable edad se refiere, pero, en relación al comentario anterior, cabe señalar que, mientras

en la empresa pública las trabajadoras de entre 20 y 59 años perciben mejores salarios que los trabajadores, y que solo a partir de los 60 años ocurre justamente lo contrario, en la empresa pública se refleja que, solo los hombres de entre 50 y 59 años son mejor remunerados que las mujeres.

En el componente asociado a discriminación, tampoco se observan patrones comunes en los que se refiere a la variable nivel de estudios. Mientras que las trabajadoras en la empresa pública son mejor pagadas que los trabajadores cuando presentan el menor nivel de estudios, esto mismo ocurre en la empresa privada cuando el nivel de estudios sube hasta secundaria I (obligatoria).

Respecto a los trabajadores, en la empresa privada son mejor remunerados si tienen estudios de F.P. y en la empresa pública cuando poseen estudios superiores.

La variable antigüedad muestra que, con independencia del tipo de propiedad de la empresa, las mujeres presentan una ventaja salarial respecto a los hombres si se encuentran en el mayor estrato de antigüedad de los definidos.

La variable ocupación refleja que la categoría oc2 contribuye al aumento de la brecha salarial si la empresa es pública, mientras que influye negativamente en dicha brecha cuando la empresa es privada.

Por su parte, la ocupación oc4, que contribuye de manera muy importante a la reducción de esa brecha bajo empresa pública, si la empresa es privada, aunque mantiene los signos, las aportaciones son muy débiles.

La jornada a tiempo completo solo muestra pesos de relevancia (y positivos) cuando la empresa es pública. Algo similar ocurre con la variable tipo de contrato, donde sus dos categorías solo reflejan contribuciones importantes bajo este tipo de empresa. Ahora bien, son contribuciones de signo opuesto: mientras que el contrato indefinido repercute de manera importante en

el incremento de la brecha salarial, el contrato temporal aporta pesos negativos a esa brecha.

Por el contrario, solo en la empresa privada la no realización de tareas de responsabilidad conlleva una ventaja salarial hacia las trabajadoras.

La variable convenio tampoco muestra puntos en común entre ambos tipos de empresa. Solo, bajo la empresa pública, el convenio interprovincial, etc. contribuye a aumentar la diferencia salarial.

En cuanto a la variable actividad, una primera conclusión es que el sector productivo no presenta aportaciones de relevancia a la discriminación existente dentro de las empresas de titularidad privada. Por lo que respecta a la propiedad pública, solo la actividad ae12 indica mejores salarios hacia los hombres, mientras que, por el contrario, las mujeres son mejor pagadas en ae15 y ae16, presentando estas dos categorías pesos muy significativos sobre la brecha salarial.

Respecto al tamaño de la empresa también se encuentran comportamientos divergentes. Si el tamaño pequeño es una fuente que contribuye a incrementar la mencionada brecha en las empresas públicas, en las privadas ocurre justamente lo contrario. También se produce un patrón opuesto respecto a la categoría de tamaño grande, donde, en este caso, son las trabajadoras de las empresas públicas son las que perciben mejores remuneraciones que los trabajadores.

Por último, la variable mercado solo muestra contribuciones importantes a la brecha salarial cuando la empresa es pública. En concreto, el mercado local y nacional son factores que contribuyen a aumentar la brecha salarial en este tipo de empresas, mientras que el mercado internacional aporta pesos negativos a esa brecha.

## 8. DIFERENCIA Y DISCRIMINACIÓN SALARIAL SEGÚN EL MERCADO DE LA EMPRESA

La última de las variables catalogadas como de empresa a analizar en este estudio es el *mercado* en el que la empresa vende sus productos o servicios. Se han considerado tres categorías posibles dentro de esta variable: el mercado *local o regional*, el *nacional* y el *internacional*.

En esta apartado se estudian las diferencias salariales estimadas para cada una de esas tres categorías para, posteriormente, determinar el nivel de discriminación existente a partir de las medidas empleadas en esta tesis.

### 8.1. Mercado local o regional

La categoría de mercado local o regional muestra la menor de todas las diferencias salariales estimadas, llegando a los 0,1188 puntos logarítmicos como refleja la Tabla 337.

**Tabla 337: Diferencia salarial total (logarítmica) en empresa con mercado local o regional**

Mercado: Local o regional						
	Diferencia salarial total (en logaritmo): 0,1188					
	Características		Rendimientos			
Estructura no discriminatoria	Abs.	%	Abs.	%	Sobrepago	Infrapago
<i>Hombre</i>	-0,0238	-20,06	0,1426	120,06	0,0000	0,1426
<i>Mujer</i>	-0,0511	-43,02	0,1699	143,02	0,1699	0,0000
<i>Neumark</i>	0,0219	18,45	0,0969	81,55	0,0416	0,0553

Fuente: Elaboración propia a partir de EES 2006

No obstante, aunque la brecha es relativamente pequeña, las estructuras salariales de hombre y mujer muestran que las trabajadoras perciben mejores salarios que los trabajadores por lo que se refiere al componente de

características. Por tanto, bajo esas estructuras, el componente asociado a discriminación debe superar el total de la brecha salarial para “compensar” esa situación. Con ello, la primera de las medidas de discriminación (MD1), reflejada en la cuarta columna de la Tabla 337, muestra porcentajes muy elevados bajo esas dos estructuras, indicando con ello que el peso de esa discriminación sobre la diferencia salarial existente es muy importante en este tipo de mercados. Incluso teniendo en cuenta la estructura salarial de Neumark, ese porcentaje supera el 81% de esa diferencia.

**Tabla 338: Diferencia salarial total (no ajustada) en empresa con mercado local o regional**

Mercado: Local o regional				
	Diferencia salarial total bruta (no ajustada): 0,1261			
	Características		Rendimientos	
Estructura no discriminatoria	Abs.	Abs.	Sobrepago	Infrapago
<i>Hombre</i>	-0,0235	0,1533	0,0000	0,1533
<i>Mujer</i>	-0,0498	0,1852	0,1852	0,0000
<i>Neumark</i>	0,0222	0,1017	0,0424	0,0569

Fuente: Elaboración propia a partir de EES 2006

La Tabla 338 indica que la brecha salarial en este tipo de mercados es de un 12,61% a favor de los trabajadores. Esta brecha va acompañada de los coeficientes de discriminación MD2 que se muestran en la segunda columna de dicha tabla. En concreto, éstos oscilan entre el obtenido para la estructura de Neumark, donde los hombres perciben un salario algo más del 10% superior al de las mujeres, y la estructura de la mujer, donde los salarios de los trabajadores superan en un 18,5% al recibido por las trabajadoras. En cualquier caso, son valores de magnitud muy variable.

## 8.2. Mercado nacional

La Tabla 339 muestra como la diferencia salarial en términos logarítmicos se ha visto duplicada en este tipo de empresas. No obstante, el reparto de esa mayor diferencia salarial entre los dos componentes que la forman implica que la medida de discriminación MD1 reflejada en la cuarta columna señale valores menores a los obtenidos en el anterior caso. Por tanto, y según esta medida, una mayor diferencia salarial no se ve acompañada de unos mayores niveles discriminatorios.

**Tabla 339: Diferencia salarial total (logarítmica) en empresa con mercado nacional**

Mercado: Nacional						
	Diferencia salarial total (en logaritmo): 0,2457					
	Características		Rendimientos			
Estructura no discriminatoria	Abs.	%	Abs.	%	Sobrepago	Infrapago
<i>Hombre</i>	0,0747	30,40	0,1710	69,60	0,0000	0,1710
<i>Mujer</i>	0,0515	20,94	0,1943	79,06	0,1943	0,0000
<i>Neumark</i>	0,1127	45,85	0,1331	54,15	0,0492	0,0839

Fuente: Elaboración propia a partir de EES 2006

Si se tienen en cuenta ahora las medidas no ajustadas, y en particular los coeficientes de discriminación MD2 mostrados en la segunda columna de la Tabla 339, se observa que han experimentado incrementos en todas las estructuras salariales consideradas. Por ejemplo, si atendemos a la estructura que ofrece los menores valores en ambos casos, la de Neumark, el coeficiente ha pasado de 0,1017 a 0,1423. Por tanto, los hombres, en este tipo de mercados, reciben unos salarios superiores en un 14,23% a los recibidos por las mujeres, lo que implica un aumento de aproximadamente cuatro puntos porcentuales respecto a lo que ocurre en la categoría de mercados locales.

Por todo ello, esta segunda medida indicaría mayores niveles de discriminación en este tipo de mercados ligados a una mayor brecha salarial.

**Tabla 340: Diferencia salarial total (no ajustada) en empresa con mercado nacional**

Mercado: Nacional				
	Diferencia salarial total bruta (no ajustada): 0,2785			
	Características		Rendimientos	
Estructura no discriminatoria	Abs.	Abs.	Sobrepago	Infrapago
<i>Hombre</i>	0,0776	0,1865	0,0000	0,1865
<i>Mujer</i>	0,0528	0,2144	0,2144	0,0000
<i>Neumark</i>	0,1193	0,1423	0,0504	0,0875

Fuente: Elaboración propia a partir de EES 2006

### 8.3. Mercado internacional

La Tabla 341 refleja que, cuando la empresa se enfrenta a mercados de ámbito internacional, supone la mayor de las diferencias salariales estimadas dentro de esta variable. En efecto, bajo esta modalidad se alcanzan los 0,2872 puntos logarítmicos, aproximadamente cuatro puntos más que el estimado para el mercado nacional y, en cualquier caso, una moderada subida no comparable con la obtenida entre las otras dos categorías.

**Tabla 341: Diferencia salarial total (logarítmica) en empresa con mercado internacional**

Mercado: Internacional						
	Diferencia salarial total (en logaritmo): 0,2872					
	Características		Rendimientos			
Estructura no discriminatoria	Abs.	%	Abs.	%	Sobrepago	Infrapago
<i>Hombre</i>	0,1106	38,50	0,1766	61,50	0,0000	0,1766
<i>Mujer</i>	0,0767	26,71	0,2105	73,29	0,2105	0,0000
<i>Neumark</i>	0,1350	47,02	0,1521	52,98	0,0497	0,1024

Fuente: Elaboración propia a partir de EES 2006



Si se analizan las medidas de discriminación MD1 calculadas en la cuarta columna de la Tabla 341, se observa que, a pesar del aumento de la brecha salarial, el peso del componente de discriminación se ha visto reducido una vez más, aunque, en este caso, de una manera mucho más moderada. Por tanto, esta medida indicaría que, a mayores niveles de brecha salarial le corresponden menores niveles de discriminación.

**Tabla 342: Diferencia salarial total (no ajustada) en empresa con mercado internacional**

Mercado: Internacional				
Diferencia salarial total bruta (no ajustada): 0,3327				
	Características		Rendimientos	
Estructura no discriminatoria	Abs.	Abs.	Sobrepago	Infrapago
<i>Hombre</i>	0,1169	0,1932	0,0000	0,1932
<i>Mujer</i>	0,0797	0,2343	0,2343	0,0000
<i>Neumark</i>	0,1446	0,1643	0,0510	0,1078

Fuente: Elaboración propia a partir de EES 2006

Por el contrario, cuando se tienen en cuenta las medidas no ajustadas, y en particular los coeficientes MD2 reflejados en la segunda columna de la Tabla 342, se observa un nuevo incremento respecto a los detectados en la categoría de mercado nacional. Si se analiza de nuevo el correspondiente a la estructura de Neumark, en este caso los hombres ganan unos salarios un 16,43% superiores a los percibidos por las mujeres, porcentaje que se reducía hasta el 14,23% en la anterior categoría.

Por tanto, a diferencia de lo que muestra la anterior medida, esta segunda refleja que las crecientes desigualdades salariales encontradas según se pasa de unos mercados más cercanos a unos más lejanos, van acompañadas de mayores niveles de discriminación salarial en contra de las mujeres.

#### **8.4. Conclusiones acerca de la desigualdad salarial en la variable *Mercado***

Los resultados analizados muestran como las diferencias salariales se hacen más acusadas a medida que el mercado al que se enfrenta la empresa se hace más lejano, alcanzando su máximo cuando esos mercados son internacionales. Ahora bien, es adecuado señalar que los incrementos experimentados en esas diferencias son muy diferentes entre las tres categorías consideradas. Mientras que el paso de un mercado local a nacional ha duplicado las medidas estimadas, el incremento en el caso de pasar de mercado nacional a internacional ha sido mucho más moderado.

Si se atiende al análisis de la discriminación existente, las dos medidas muestran resultados opuestos. Mientras que bajo la primera de ellas, los porcentajes asociados al componente discriminatorio son decrecientes según la lejanía del mercado en cuestión, cuando se consideran los coeficientes de discriminación los resultados muestran mayores niveles de discriminación en las empresas con mercados de tipo internacional, decreciendo paulatinamente cuando los mercados son nacionales, y terminando con una importante reducción en esos coeficientes cuando el mercado es más cercano.

### **9. CONTRIBUCIÓN DE LAS CARACTERÍSTICAS SOBRE LA DIFERENCIA SALARIAL EN LAS CATEGORÍAS DE LA VARIABLE MERCADO**

Este apartado está dedicado a mostrar y analizar los resultados obtenidos en cuanto a las aportaciones que las características personales, laborales y de empresa proporcionan sobre la desigualdad salarial en términos logarítmicos estimada para las empresas que tienen diferentes tipos de mercados.

## 9.1. Mercado local o regional

### 9.1.1. Características personales

La Tabla 343 muestra cómo la variable edad refleja una débil contribución, en general, a la brecha salarial de esta categoría. Solo en observan pesos de relevancia en el componente de rendimientos. En concreto, las trabajadoras de entre 30 y 39 años son mejor remuneradas que los trabajadores, mientras que cuando estos últimos tienen una edad de entre 50 y 59 años, son ellos los que perciben mejores sueldos.

**Tabla 343: Contribuciones de las características personales a la desigualdad salarial en la categoría de mercado local o regional**

Mercado: Local o regional - Diferencia salarial: 0,1188							
		Características			Rendimientos		
		% (H)	% (M)	% (N)	% (H)	% (M)	% (N)
Edad	e1	-0,30	-0,18	-0,24	-0,38	-0,49	-0,44
	e2	1,44	1,38	1,55	-0,43	-0,37	-0,54
	e3	-0,02	-0,08	-0,02	-2,13	-2,07	-2,13
	e4	0,06	0,06	0,05	0,10	0,10	0,10
	e5	0,99	0,53	0,76	2,77	3,23	3,00
	e6	0,95	0,59	0,93	0,53	0,89	0,55
	<i>Suma</i>	<i>3,14</i>	<i>2,30</i>	<i>3,03</i>	<i>0,45</i>	<i>1,28</i>	<i>0,55</i>
Nivel de estudios	est1	-5,39	-6,04	-5,15	1,00	1,65	0,76
	est2	-3,63	-2,88	-3,27	-1,96	-2,71	-2,33
	est3	-0,08	-0,07	-0,11	0,08	0,07	0,12
	est4	-0,38	0,87	0,62	3,74	2,50	2,74
	est5	-9,94	-12,34	-10,68	-5,12	-2,73	-4,38
	<i>Suma</i>	<i>-19,42</i>	<i>-20,46</i>	<i>-18,58</i>	<i>-2,26</i>	<i>-1,21</i>	<i>-3,09</i>

Fuente: Elaboración propia a partir de EES 2006

Por lo que respecta a la variable relacionada con el nivel educativo, la Tabla 343 refleja que, en el componente de características, todas las contribuciones importantes indican ventajas salariales a favor de las mujeres. Estas contribuciones se dan en los niveles de sin estudios o primaria,

secundaria I (obligatoria) y, con pesos muy importantes, en los estudios superiores, del orden del -12% (estructura salarial de la mujer).

En el componente asociado a discriminación, las trabajadoras también son mejor pagadas bajo las categorías de estudios de secundaria I (obligatoria) y superiores. Por el contrario, los estudios de F.P. presentan pesos positivos y relevantes, contribuyendo con ello a incrementar la brecha salarial.

### 9.1.2. Características laborales

Los trabajadores con 21 años o más de antigüedad presentan una ventaja salarial que se ve reflejada en los pesos positivos que muestra la Tabla 344 en dicha categoría.

En el lado de los rendimientos solo la primera categoría (menos de un año) va acompañada de pesos relevantes y, en este caso, negativos.

Las ocupaciones que, por el lado de las características, contribuyen a aumentar la desigualdad salarial en esta categoría de mercado son oc1, oc8, y especialmente, oc4 y oc5. Por el lado de las aportaciones negativas se tienen las ocupaciones oc2, oc6 y oc7, todas ellos con pesos muy relevantes que, agregadamente, alcanzarían, y en algunos casos superarían, el 50% (en valor absoluto) de la brecha salarial.

En el lado de los rendimientos, las ocupaciones oc2, oc4 y oc5 señalan ventajas salariales a favor de las mujeres, lo que indicaría que, estas ocupaciones, contribuyen a la reducción de la diferencia en los salarios. No hay pesos positivos de importancia en este componente.

La jornada a tiempo completo conlleva que los trabajadores perciban mejores salarios que las trabajadoras, aunque en este caso, las contribuciones muestran magnitudes un tanto volátiles en magnitud.

**Tabla 344: Contribuciones de las características laborales a la desigualdad salarial en la categoría de mercado local o regional.**

Mercado: Local o regional - Diferencia salarial: 0,1188							
		Características			Rendimientos		
		% (H)	% (M)	% (N)	% (H)	% (M)	% (N)
Antigüedad	an1	0,87	0,80	0,87	-2,51	-2,44	-2,51
	an2	0,63	0,71	0,69	1,78	1,71	1,72
	an3	0,84	0,96	0,97	1,10	0,98	0,97
	an4	-0,08	-0,11	-0,10	0,46	0,49	0,48
	an5	0,57	0,58	0,60	-0,18	-0,19	-0,21
	an6	3,32	3,46	3,55	-0,49	-0,63	-0,72
	<i>Suma</i>	<i>6,15</i>	<i>6,40</i>	<i>6,57</i>	<i>0,16</i>	<i>-0,08</i>	<i>-0,26</i>
Ocupación	oc1	3,99	3,81	4,09	0,13	0,31	0,03
	oc2	-26,75	-28,21	-26,05	-2,66	-1,20	-3,36
	oc3	-0,16	-0,28	-0,08	-0,64	-0,52	-0,72
	oc4	13,50	11,33	15,58	-3,49	-1,32	-5,57
	oc5	29,01	26,05	33,43	-4,18	-1,21	-8,59
	oc6	-22,18	-27,61	-14,81	0,51	5,95	-6,86
	oc7	-16,88	-18,63	-12,68	0,32	2,08	-3,87
	oc8	4,24	4,40	4,45	1,18	1,02	0,97
<i>Suma</i>	<i>-15,22</i>	<i>-29,14</i>	<i>3,92</i>	<i>-8,82</i>	<i>5,10</i>	<i>-27,96</i>	
Tipo de jornada	tjc	-2,02	-3,26	0,40	3,57	4,81	1,15
	tjp	-2,02	-3,26	0,40	-1,70	-0,46	-4,12
	<i>Suma</i>	<i>-4,04</i>	<i>-6,52</i>	<i>0,81</i>	<i>1,88</i>	<i>4,35</i>	<i>-2,97</i>
Tipo de contrato	di	-0,12	-0,06	-0,07	3,61	3,55	3,56
	dd	-0,12	-0,06	-0,07	-1,67	-1,73	-1,72
	<i>Suma</i>	<i>-0,24</i>	<i>-0,12</i>	<i>-0,15</i>	<i>1,94</i>	<i>1,81</i>	<i>1,85</i>
Responsabilidad	rs	3,06	1,49	2,81	3,31	4,87	3,56
	rn	3,06	1,49	2,81	-22,28	-20,72	-22,03
	<i>Suma</i>	<i>6,12</i>	<i>2,99</i>	<i>5,61</i>	<i>-18,98</i>	<i>-15,84</i>	<i>-18,46</i>
Convenio	cons	1,06	0,66	1,00	-4,07	-3,67	-4,01
	coni	-0,37	-0,12	-0,36	-7,50	-7,75	-7,51
	cone	0,89	0,45	0,85	3,57	4,01	3,61
	<i>Suma</i>	<i>1,58</i>	<i>0,99</i>	<i>1,49</i>	<i>-8,00</i>	<i>-7,41</i>	<i>-7,91</i>

Fuente: Elaboración propia a partir de EES 2006

Con aportaciones también positivas, que superan el 3,5% de la brecha, se encuentra el contrato de carácter indefinido, mientras que el contrato temporal no muestra pesos de relevancia, siempre en el lado de los rendimientos.

La realización de tareas de responsabilidad influye positivamente en la desigualdad salarial, aunque es la categoría opuesta a ésta la que presenta unos pesos muy significativos, y en este caso negativos, que superan el 20% (en valor absoluto) de la desigualdad estimada. Por tanto, si trabajadores y trabajadoras que no llevan a cabo tareas de responsabilidad fueran igualmente retribuidos, la diferencia salarial se incrementaría en dicho porcentaje.

Por último, los convenios de sector e interprovincial, etc., por el lado de los rendimientos, contribuyen a la disminución de esa desigualdad. Por el contrario, el convenio de empresa, aporta pesos positivos e importantes a la brecha en los salarios.

### 9.1.3. Características de empresa

Las principales contribuciones a la brecha salarial de la variable actividad se dan en el componente de características, siendo la mayoría aportaciones positivas e indicando con ello ventajas salariales a favor de los trabajadores. Dentro de ellas estarían las actividades ae1, ae4, ae9, ae12, ae14 y ae16 que reflejan pesos positivos en las tres estructuras salariales consideradas. Dentro de esa parte, solo la actividad ae3 muestra un comportamiento opuesto al mencionado, contribuyendo con ello a la reducción de la brecha salarial.

En el lado de los rendimientos, las actividades ae11 y ae15 también muestran esas contribuciones negativas a esa brecha, mientras que la actividad ae16 va acompañada de pesos muy relevantes y positivos, aunque es cierto que de magnitudes muy cambiantes.

Por lo que respecta a la variable tamaño, la Tabla 345 refleja que, tanto el tamaño pequeño como el grande, contribuyen de manera importante a la reducción de la desigualdad salarial, siempre desde el lado de las características.

Pero en el componente de rendimientos, si la empresa es grande conlleva una ventaja salarial a favor de los trabajadores, con pesos que, en algunos casos, superan el 10%. Todavía dentro de este componente, la empresa mediana, junto con la pequeña, indican que las mujeres son mejor tratadas salarialmente que los hombres. Ambas categorías conjuntamente repercuten en la brecha salarial con aportaciones del orden del -15%.

**Tabla 345: Contribuciones de las características de empresa a la desigualdad salarial en la categoría de mercado local o regional**

Mercado: Local o regional - Diferencia salarial: 0,1188							
		Características			Rendimientos		
		% (H)	% (M)	% (N)	% (H)	% (M)	% (N)
Actividad	ae1	3,57	2,42	3,81	0,16	1,30	-0,08
	ae2	0,02	0,02	0,02	1,33	1,32	1,32
	ae3	-2,10	-1,37	-2,00	-0,55	-1,29	-0,66
	ae4	1,70	2,24	2,20	-0,16	-0,71	-0,67
	ae5	1,11	1,77	1,88	-0,11	-0,77	-0,88
	ae6	-1,05	-1,31	-1,05	0,14	0,40	0,14
	ae7	-1,55	0,18	-1,14	-0,70	-2,43	-1,11
	ae8	1,48	0,33	1,49	0,49	1,64	0,49
	ae9	8,35	4,94	11,27	0,40	3,82	-2,51
	ae10	1,70	1,56	1,71	-0,70	-0,56	-0,72
	ae11	1,17	-1,20	0,04	-4,59	-2,23	-3,46
	ae12	1,35	2,73	2,07	-0,56	-1,93	-1,28
	ae13	-0,65	-0,39	-0,51	1,22	0,97	1,08
	ae14	3,51	2,92	4,46	-1,28	-0,69	-2,23
	ae15	5,06	-0,24	3,13	-8,42	-3,13	-6,50
	ae16	0,72	10,73	11,85	15,91	5,90	4,78
		<i>Suma</i>	<i>24,38</i>	<i>25,34</i>	<i>39,24</i>	<i>2,58</i>	<i>1,61</i>
Tamaño	tamp	-8,93	-6,21	-7,66	-11,03	-13,75	-12,30
	tamm	0,01	0,02	0,01	-2,50	-2,51	-2,50
	tamg	-8,67	-4,55	-6,61	10,95	6,83	8,88
	<i>Suma</i>	<i>-17,59</i>	<i>-10,75</i>	<i>-14,25</i>	<i>-2,58</i>	<i>-9,43</i>	<i>-5,92</i>
Propiedad	ppu	-2,46	-7,03	-4,62	-8,49	-3,92	-6,33
	ppr	-2,46	-7,03	-4,62	43,68	48,25	45,84
	<i>Suma</i>	<i>-4,92</i>	<i>-14,06</i>	<i>-9,25</i>	<i>35,19</i>	<i>44,33</i>	<i>39,52</i>
T. cons	T. cons.	0,00	0,00	0,00	118,51	118,51	118,51

Fuente: Elaboración propia a partir de EES 2006

Por último, queda por analizar los resultados relativos a la propiedad de la empresa. La Tabla 345 muestra que, en la zona de características, sus dos modalidades aportan pesos de relevancia y negativos a la brecha. En la zona de rendimientos, se observa un patrón ya visto en ocasiones anteriores: la propiedad pública contribuye a la reducción de esa brecha, mientras que la privada presenta pesos positivos muy importantes, del orden del 45%.

La aportación del componente asociado al término constante supone un 118,51% de la brecha en los salarios entre hombres y mujeres del grupo de referencia (hombre o mujer, con menos de 19 años de edad, sin estudios o primaria, con menos de un año de antigüedad en la empresa, perteneciente a la ocupación oc1, con jornada a tiempo completo, con contrato indefinido, con tareas de responsabilidad, con convenio de sector, que desarrolla su trabajo en el sector de actividad ae1, en empresa pequeña y de propiedad pública).

#### 9.1.4. Conclusiones relativas a la categoría de mercado “local o regional”

Características que contribuyen a aumentar la discriminación salarial en la mujer trabajadora en empresa con mercado local o regional:

- Entre 50 y 59 años de edad
- Estudios de F.P.
- Jornada a tiempo completo
- Contrato indefinido
- Con tareas de responsabilidad
- Convenio de empresa
- Actividad económica ae16



- Empresa grande
- Empresa de propiedad privada

Características que ayudan a reducir la discriminación en la mujer trabajadora en empresa con mercado local o regional:

- Entre 30 y 39 años de edad
- Estudios de secundaria I (obligatoria ) o superiores
- Menos de un año de antigüedad
- Ocupaciones oc2, oc4 u oc5
- Sin tareas de responsabilidad
- Convenio de sector o interprovincial, etc.
- Actividades económicas ae11 o ae15
- Empresa pequeña o mediana
- Empresa de propiedad pública

## **9.2. Mercado nacional**

### 9.2.1. Características personales

La variable edad sigue presentando para esta categoría unas aportaciones muy débiles. En cuanto al componente de características, solo cabe señalar los pesos asociados a la categoría de entre 20 y 29 años, que influye positiva, aunque levemente, en la brecha salarial.

En la zona de rendimientos, la Tabla 346 muestra que esa misma categoría es la única que presenta unos pesos reseñables, aunque en este caso indican una ventaja salarial a favor de las trabajadoras.

**Tabla 346: Contribuciones de las características personales a la desigualdad salarial en la categoría de mercado nacional**

Mercado: Nacional - Diferencia salarial: 0,2457							
		Características			Rendimientos		
		% (H)	% (M)	% (N)	% (H)	% (M)	% (N)
Edad	e1	-0,05	-0,03	-0,04	-0,17	-0,19	-0,18
	e2	2,05	1,40	2,05	-2,96	-2,30	-2,96
	e3	0,28	0,07	0,42	-1,72	-1,51	-1,86
	e4	0,36	0,29	0,28	0,67	0,74	0,75
	e5	1,67	1,11	1,48	1,11	1,66	1,30
	e6	0,94	0,42	0,95	0,50	1,01	0,49
	<i>Suma</i>	<i>5,25</i>	<i>3,27</i>	<i>5,14</i>	<i>-2,58</i>	<i>-0,60</i>	<i>-2,47</i>
Nivel de estudios	est1	-1,03	-0,88	-0,99	-1,01	-1,17	-1,05
	est2	-0,97	-0,48	-0,76	-2,99	-3,48	-3,20
	est3	-0,14	-0,23	-0,18	-0,52	-0,43	-0,47
	est4	0,09	-0,17	0,03	2,05	2,30	2,10
	est5	-3,05	-2,55	-2,68	2,10	1,59	1,72
	<i>Suma</i>	<i>-5,11</i>	<i>-4,31</i>	<i>-4,59</i>	<i>-0,38</i>	<i>-1,19</i>	<i>-0,90</i>

Fuente: Elaboración propia a partir de EES 2006

Por lo que respecta al nivel de estudios, solo los estudios superiores contribuyen a la reducción de la brecha salarial en el componente de características, no habiendo pesos positivos en dicho componente a reseñar.

En el lado de los rendimientos, se observa un comportamiento muy parecido al anterior caso, estos es, que los estudios de secundaria I (obligatoria) contribuyen a reducir la diferencia en los salarios, y los estudios de F.P. contribuyen a su ampliación. Esto mismo se observa con los estudios superiores, aunque los pesos reflejados son muy débiles.

### 9.2.2. Características laborales

Las únicas aportaciones de peso acerca de la variable antigüedad se muestran en la Tabla 347 en el componente ligado a características, y en concreto en sus categorías más opuestas, es decir, la de menos de un año de antigüedad y la de 21 años o más. Ambas indican que los trabajadores con esas características perciben mejores salarios que las trabajadoras.

El comportamiento observado dentro del componente de características de la variable ocupación es análogo a la anterior categoría de mercado analizada. Es decir, que son las ocupaciones oc1, oc4, oc5 y oc8 las que contribuyen al aumento de la desigualdad salarial, mientras que las ocupaciones oc2 (débilmente), oc6 y oc7, contribuyen a su reducción.

Las diferencias se producen en el componente de rendimientos. Dentro de él, solo cabe destacar la ocupación oc2, con pesos negativos y además muy moderados.

Las variables tipo de jornada y tipo de contrato no muestran contribuciones reseñables para esta categoría.

Por su parte, la no realización de tareas de responsabilidad sigue siendo un factor que influye negativamente en la diferencia salarial, mientras que su categoría opuesta no muestra relevancia en este caso, como se observa en la Tabla 347.

Respecto a la variable de convenio, solo la categoría de convenio de sector contribuye de manera señalada a la reducción de la brecha en los salarios por el lado de los rendimientos, mientras que el resto de modalidades no reflejan aportaciones importantes.

**Tabla 347: Contribuciones de las características laborales a la desigualdad salarial en la categoría de mercado nacional**

Mercado: Nacional - Diferencia salarial: 0,2457							
		Características			Rendimientos		
		% (H)	% (M)	% (N)	% (H)	% (M)	% (N)
Antigüedad	an1	2,41	2,11	2,38	-1,60	-1,30	-1,57
	an2	0,99	1,16	1,09	1,20	1,03	1,10
	an3	0,40	0,70	0,58	1,73	1,44	1,56
	an4	0,01	-0,07	-0,02	1,53	1,61	1,56
	an5	1,06	1,19	1,18	-0,58	-0,72	-0,71
	an6	4,24	5,22	4,77	-1,22	-2,21	-1,76
	<i>Suma</i>	<i>9,11</i>	<i>10,31</i>	<i>9,98</i>	<i>1,05</i>	<i>-0,15</i>	<i>0,18</i>
Ocupación	oc1	4,89	4,38	4,91	0,38	0,88	0,35
	oc2	-1,52	-2,01	-1,71	-2,26	-1,78	-2,08
	oc3	-0,44	-0,52	-0,40	-0,79	-0,72	-0,83
	oc4	7,59	6,74	9,38	-1,43	-0,58	-3,22
	oc5	4,69	4,09	5,62	-0,89	-0,29	-1,82
	oc6	-6,25	-9,48	-4,87	1,26	4,49	-0,11
	oc7	-6,77	-8,63	-5,97	1,29	3,15	0,49
	oc8	4,96	4,36	4,91	-1,76	-1,16	-1,72
<i>Suma</i>	<i>7,15</i>	<i>-1,06</i>	<i>11,88</i>	<i>-4,21</i>	<i>4,01</i>	<i>-8,93</i>	
Tipo de jornada	tjc	0,56	0,48	2,26	0,33	0,41	-1,36
	tjp	0,56	0,48	2,26	-0,10	-0,02	-1,80
	<i>Suma</i>	<i>1,13</i>	<i>0,97</i>	<i>4,52</i>	<i>0,23</i>	<i>0,39</i>	<i>-3,16</i>
Tipo de contrato	di	0,28	0,24	0,22	0,83	0,86	0,89
	dd	0,28	0,24	0,22	-0,29	-0,25	-0,23
	<i>Suma</i>	<i>0,56</i>	<i>0,49</i>	<i>0,45</i>	<i>0,54</i>	<i>0,62</i>	<i>0,66</i>
Responsabilidad	rs	2,84	2,35	3,05	0,74	1,23	0,53
	rn	2,84	2,35	3,05	-4,50	-4,01	-4,71
	<i>Suma</i>	<i>5,68</i>	<i>4,70</i>	<i>6,10</i>	<i>-3,76</i>	<i>-2,77</i>	<i>-4,18</i>
Convenio	cons	1,05	0,37	0,91	-4,32	-3,64	-4,18
	coni	-0,40	-0,39	-0,46	-0,13	-0,14	-0,08
	cone	1,47	1,01	1,49	1,69	2,16	1,68
	<i>Suma</i>	<i>2,13</i>	<i>0,99</i>	<i>1,94</i>	<i>-2,77</i>	<i>-1,63</i>	<i>-2,58</i>

Fuente: Elaboración propia a partir de EES 2006

### 9.2.3. Características de empresa

La Tabla 348 muestra que la variable actividad y sus respectivas categorías no contribuyen de manera importante a la determinación de la brecha salarial. Solo cabe señalar, y dentro del componente de características, que bajo las actividades ae2 y ae14 los trabajadores perciben mejores salarios que las trabajadoras, aportando pesos positivos a esa brecha.

En el lado de los rendimientos de la variable tamaño, se observa que el tamaño pequeño de la empresa es un factor que influye negativamente en la desigualdad salarial, mientras que el tamaño grande contribuye positivamente a dicha desigualdad. Ambos patrones ya se habían detectado al analizar la anterior categoría, pero ahora, como novedad se observa que, el mercado mediano no presenta efectos de relevancia.

En el componente asociado a características, la Tabla 348 también refleja una ventaja salarial a favor de las trabajadoras, con pesos muy moderados que apenas superan el 3% (en valor absoluto).

La Tabla 348 refleja como la propiedad privada sigue siendo un factor básico para determinar la brecha salarial, acompañada en este caso por pesos que rondan el 25%. Si las mujeres fueran igualmente remuneradas que los hombres en esta categoría, la brecha salarial disminuiría en el mencionado porcentaje. Por el contrario, cuando el mercado de la empresa es nacional, la propiedad pública de esa empresa no presenta aportaciones significativas.

**Tabla 348: Contribuciones de las características de empresa a la desigualdad salarial en la categoría de mercado nacional**

Mercado: Nacional - Diferencia salarial: 0,2457							
		Características			Rendimientos		
		% (H)	% (M)	% (N)	% (H)	% (M)	% (N)
Actividad	ae1	0,63	0,31	0,72	0,07	0,40	-0,02
	ae2	1,53	2,50	2,86	2,69	1,72	1,36
	ae3	-0,72	-0,06	-0,56	-0,89	-1,55	-1,05
	ae4	1,15	2,01	1,50	-0,84	-1,70	-1,18
	ae5	0,88	0,67	1,43	0,07	0,29	-0,48
	ae6	-0,08	0,03	-0,03	-0,13	-0,24	-0,19
	ae7	-1,20	-0,45	-1,00	-0,66	-1,42	-0,86
	ae8	1,07	0,92	1,17	0,09	0,24	-0,02
	ae9	1,44	-0,56	1,86	0,52	2,53	0,11
	ae10	1,06	1,30	1,53	0,50	0,26	0,04
	ae11	1,77	0,57	1,32	-1,86	-0,66	-1,41
	ae12	0,02	-0,40	-0,01	0,85	1,26	0,87
	ae13	-1,09	-1,47	-1,17	-1,93	-1,55	-1,85
	ae14	2,75	3,06	3,53	0,61	0,30	-0,17
	ae15	0,62	0,34	0,53	-0,54	-0,26	-0,45
	ae16	0,09	1,41	1,50	2,18	0,86	0,77
		<i>Suma</i>	<i>9,92</i>	<i>10,18</i>	<i>15,19</i>	<i>0,73</i>	<i>0,47</i>
Tamaño	tamp	-2,27	-1,38	-1,83	-3,28	-4,17	-3,72
	tamm	0,09	0,04	0,09	0,37	0,41	0,37
	tamg	-3,17	-1,96	-2,50	4,70	3,50	4,04
	<i>Suma</i>	<i>-5,34</i>	<i>-3,30</i>	<i>-4,24</i>	<i>1,79</i>	<i>-0,26</i>	<i>0,68</i>
Propiedad	ppu	-0,04	-0,64	-0,26	-1,76	-1,16	-1,54
	ppr	-0,04	-0,64	-0,26	24,47	25,07	24,69
	<i>Suma</i>	<i>-0,08</i>	<i>-1,29</i>	<i>-0,52</i>	<i>22,71</i>	<i>23,91</i>	<i>23,15</i>
T. cons	T. cons.	0,00	0,00	0,00	56,26	56,26	56,26

Fuente: Elaboración propia a partir de EES 2006

El diferencial en el término constante supone un 56,26% de la diferencia salarial en esta categoría de mercado nacional.

#### 9.2.4. Conclusiones relativas a la categoría de mercado “nacional”

Características que contribuyen a aumentar la discriminación salarial en la mujer trabajadora en empresa con mercado nacional:

- Estudios de F.P.
- Empresa grande
- Empresa de propiedad privada

Características que ayudan a reducir la discriminación en la mujer trabajadora en empresa con mercado nacional:

- Entre 20 y 29 años de edad
- Estudios de secundaria I (obligatoria)
- Ocupación oc2
- Sin tareas de responsabilidad
- Convenio de sector
- Empresa pequeña

### **9.3. Mercado internacional**

#### 9.3.1. Características personales

La variable edad, para esta categoría, solo vuelve a mostrar pesos de relevancia en lo que respecta al componente de rendimientos. En concreto, los trabajadores con entre 40 y 59 años (dos categorías) son mejor remunerados que las trabajadoras.

**Tabla 349: Contribuciones de las características personales a la desigualdad salarial en la categoría de mercado internacional**

Mercado: Internacional - Diferencia salarial: 0,2872							
		Características			Rendimientos		
		% (H)	% (M)	% (N)	% (H)	% (M)	% (N)
Edad	e1	0,12	-0,05	0,05	-0,63	-0,46	-0,56
	e2	1,84	1,81	2,13	-0,13	-0,09	-0,41
	e3	0,05	0,28	0,48	1,48	1,25	1,06
	e4	0,11	0,01	0,06	4,76	4,86	4,81
	e5	2,56	-0,03	1,73	3,65	6,25	4,48
	e6	1,18	0,17	1,12	0,47	1,48	0,53
	<i>Suma</i>	<i>5,87</i>	<i>2,19</i>	<i>5,57</i>	<i>9,60</i>	<i>13,28</i>	<i>9,90</i>
Nivel de estudios	est1	-0,09	-0,06	-0,09	-1,89	-1,92	-1,89
	est2	0,29	0,22	0,27	-1,59	-1,53	-1,58
	est3	0,01	-0,15	-0,04	-0,94	-0,79	-0,90
	est4	0,66	-0,26	0,86	1,59	2,51	1,39
	est5	-3,05	-2,31	-2,63	3,13	2,39	2,71
	<i>Suma</i>	<i>-2,19</i>	<i>-2,56</i>	<i>-1,62</i>	<i>0,30</i>	<i>0,67</i>	<i>-0,27</i>

Fuente: Elaboración propia a partir de EES 2006

El nivel de estudios superiores sigue siendo un factor de reducción de la brecha salarial, dentro del componente de características. Por el contrario, se convierte en una característica que contribuye a aumentar esa brecha si se considera el componente de rendimientos, indicando con ello la existencia de discriminación salarial en contra de las trabajadoras con ese nivel educativo.

### 9.3.2. Características laborales

Una vez más, los trabajadores con menos de un año de antigüedad o aquellos que llevan 21 años o más en la empresa son los que presentan mejores salarios en relación a las trabajadoras por el lado de las características, y contribuyendo, por tanto, a aumentar la desigualdad salarial.



Sin embargo, la Tabla 350 muestra que las trabajadoras con 21 años o más en la empresa son mejor retribuidas que los trabajadores con similares características, lo que contribuye a la reducción de la brecha salarial.

**Tabla 350: Contribuciones de las características laborales a la desigualdad salarial en la categoría de mercado internacional**

Mercado: Internacional - Diferencia salarial: 0,2872							
		Características			Rendimientos		
		% (H)	% (M)	% (N)	% (H)	% (M)	% (N)
Antigüedad	an1	3,81	3,52	3,93	-0,77	-0,49	-0,90
	an2	1,35	1,51	1,51	0,59	0,42	0,43
	an3	0,38	0,49	0,48	0,56	0,45	0,46
	an4	0,04	-0,02	0,02	1,54	1,60	1,56
	an5	1,70	1,42	1,86	0,76	1,04	0,61
	an6	4,85	6,74	5,64	-2,08	-3,96	-2,87
	<i>Suma</i>	<i>12,13</i>	<i>13,67</i>	<i>13,45</i>	<i>0,61</i>	<i>-0,93</i>	<i>-0,72</i>
Ocupación	oc1	3,41	2,71	3,39	0,57	1,27	0,59
	oc2	-0,98	-1,44	-1,15	-2,56	-2,09	-2,38
	oc3	-0,36	-0,67	-0,27	-1,85	-1,54	-1,94
	oc4	5,05	3,73	5,77	-2,43	-1,10	-3,15
	oc5	1,46	1,13	1,65	-0,59	-0,27	-0,78
	oc6	-3,49	-6,11	-3,28	2,21	4,83	2,00
	oc7	-4,09	-5,38	-3,84	1,89	3,17	1,63
	oc8	3,37	3,14	3,34	-0,56	-0,33	-0,54
<i>Suma</i>	<i>4,37</i>	<i>-2,89</i>	<i>5,61</i>	<i>-3,32</i>	<i>3,94</i>	<i>-4,56</i>	
Tipo de jornada	tjc	0,06	-0,41	0,67	3,35	3,82	2,74
	tjp	0,06	-0,41	0,67	-0,70	-0,24	-1,31
	<i>Suma</i>	<i>0,12</i>	<i>-0,81</i>	<i>1,35</i>	<i>2,65</i>	<i>3,58</i>	<i>1,43</i>
Tipo de contrato	di	0,26	-0,07	0,08	4,47	4,81	4,65
	dd	0,26	-0,07	0,08	-1,27	-0,93	-1,08
	<i>Suma</i>	<i>0,52</i>	<i>-0,15</i>	<i>0,15</i>	<i>3,21</i>	<i>3,87</i>	<i>3,57</i>
Responsabilidad	rs	2,56	1,94	2,75	0,95	1,56	0,75
	rn	2,56	1,94	2,75	-5,59	-4,97	-5,78
	<i>Suma</i>	<i>5,12</i>	<i>3,89</i>	<i>5,51</i>	<i>-4,64</i>	<i>-3,41</i>	<i>-5,03</i>
Convenio	cons	1,87	2,39	2,45	1,89	1,37	1,31
	coni	0,04	0,01	0,03	-1,56	-1,53	-1,55
	cone	2,72	2,69	3,14	0,06	0,09	-0,36
	<i>Suma</i>	<i>4,63</i>	<i>5,09</i>	<i>5,62</i>	<i>0,40</i>	<i>-0,06</i>	<i>-0,59</i>

Fuente: Elaboración propia a partir de EES 2006

Las ocupaciones oc1, oc4 y oc8 siguen mostrando contribuciones positivas a la brecha por el lado de las características. Algo similar ocurre con oc6 y oc7 pero en este caso con pesos negativos.

En el componente de los rendimientos solo la ocupación oc6 influye de manera clara y positiva a la hora de determinar la brecha salarial. Por el contrario, las trabajadoras en las ocupaciones oc2 y oc4 son mejor pagadas que los trabajadores, aportando con ellos pesos negativos a esa brecha.

Al igual que se detectó en la categoría de mercado local o regional, tanto la jornada a tiempo completo como los contratos de carácter indefinido son factores que influyen positivamente a la hora de determinar la desigualdad salarial encontrada en esta categoría de mercado internacional, ambas por el lado de los rendimientos

También la no realización de tareas de responsabilidad sigue el mismo patrón ya analizado en las dos anteriores categorías, esto es, que contribuye a la reducción de esa desigualdad en los salarios, en este caso con pesos del orden del -5,5%.

No se observan patrones discriminatorios en la variable de convenio. Ahora bien, dentro del componente de características, los convenios de sector y de empresa contribuyen a incrementar la brecha salarial, aunque de manera poco importante.

### 9.3.3. Características de empresa

Por lo que respecta a la variable actividad, la Tabla 351 refleja que las actividades ae2 y ae10 contribuyen a aumentar la diferencia salarial dentro del componente de características, no habiendo aportaciones negativas relevantes en dicho componente.

En el lado de los rendimientos, solo la actividad ae11, y con aportaciones un tanto débiles, merece ser señalada. Dicha actividad indica una ventaja salarial hacia las trabajadoras, contribuyendo con ello a disminuir la desigualdad en los salarios.

**Tabla 351: Contribuciones de las características de empresa a la desigualdad salarial en la categoría de mercado internacional**

Mercado: Internacional - Diferencia salarial: 0,2872							
		Características			Rendimientos		
		% (H)	% (M)	% (N)	% (H)	% (M)	% (N)
Actividad	ae1	0,42	0,32	0,47	0,07	0,16	0,01
	ae2	1,78	2,13	2,46	0,93	0,58	0,25
	ae3	-0,12	-0,32	-0,16	0,45	0,65	0,50
	ae4	0,76	0,37	0,68	0,94	1,33	1,02
	ae5	-0,55	0,06	0,09	-0,34	-0,96	-0,98
	ae6	-0,07	-0,06	-0,11	-0,06	-0,08	-0,03
	ae7	-0,68	0,72	-0,27	-1,52	-2,92	-1,92
	ae8	1,73	1,15	1,82	0,28	0,86	0,19
	ae9	-0,32	-0,15	-0,21	-0,07	-0,24	-0,18
	ae10	2,02	3,73	3,89	2,60	0,90	0,74
	ae11	2,20	0,96	1,91	-2,41	-1,16	-2,12
	ae12	0,00	0,06	0,01	1,68	1,62	1,67
	ae13	-0,08	-0,26	-0,15	-1,40	-1,23	-1,34
	ae14	0,21	0,96	0,72	1,43	0,67	0,92
	ae15	0,65	-0,53	0,06	-1,79	-0,61	-1,20
	ae16	-0,84	0,10	-0,10	1,53	0,59	0,79
		<i>Suma</i>	<i>7,11</i>	<i>9,24</i>	<i>11,11</i>	<i>2,30</i>	<i>0,17</i>
Tamaño	tamp	0,03	0,02	0,02	-1,83	-1,81	-1,82
	tamm	0,00	-0,05	-0,03	1,41	1,46	1,43
	tamg	-0,27	-0,18	-0,22	3,56	3,48	3,52
	<i>Suma</i>	<i>-0,23</i>	<i>-0,22</i>	<i>-0,22</i>	<i>3,14</i>	<i>3,13</i>	<i>3,13</i>
Propiedad	ppu	0,53	-0,37	0,25	-1,62	-0,72	-1,33
	ppr	0,53	-0,37	0,25	21,09	21,99	21,37
	<i>Suma</i>	<i>1,06</i>	<i>-0,74</i>	<i>0,49</i>	<i>19,47</i>	<i>21,27</i>	<i>20,04</i>
T. cons	T. cons.	0,00	0,00	0,00	27,78	27,78	27,78

Fuente: Elaboración propia a partir de EES 2006

Para finalizar solo indicar que tanto el tamaño grande de la empresa como la propiedad privada siguen contribuyendo a aumentar la brecha salarial,

en especial el último de ellos, con aportaciones que superan el 20% de dicha brecha, y siempre asociado al componente de rendimientos.

Por último, el componente asociado al término constante presenta una repercusión sobre la desigualdad salarial del 27,78%.

#### 9.3.4. Conclusiones relativas a la categoría de mercado “internacional”

Características que contribuyen a aumentar la discriminación salarial en la mujer trabajadora en empresa con mercado internacional:

- Entre 40 y 59 años de edad
- Estudios superiores
- Ocupación oc6
- Jornada a tiempo completo
- Contrato indefinido
- Empresa grande
- Empresa de propiedad privada

Características que ayudan a reducir la discriminación en la mujer trabajadora en empresa con mercado internacional:

- 21 años o más de antigüedad
- Ocupaciones oc2 u oc4
- Sin tareas de responsabilidad
- Actividad económica ae11

#### **9.4. Conclusiones acerca de las contribuciones a la discriminación salarial en las diferentes categorías de la variable *Mercado***

Las contribuciones más relevantes de la variable edad generalmente se han detectado en el componente asociado a discriminación, y dentro de este componente, no han sido muchas ni homogéneas las contribuciones de importancia en cada una de las tres categorías de esta variable. Cuando el mercado es local o nacional, las trabajadoras de entre 20 y 39 años (dos categorías) presentan ventajas salariales frente a los hombres, mientras que cuando el mercado es más abierto, son los trabajadores de entre 40 y 59 años (dos categorías) los mejor remunerados.

Respecto al nivel de estudios, los análisis muestran que, el nivel educativo de secundaria I (obligatoria) siempre conlleva una ventaja salarial a favor de las trabajadoras, aunque es cierto que con pesos muy débiles en la modalidad de internacional.

Por su parte, los estudios de F.P., también en los tres tipos de mercado, contribuyen a aumentar las respectivas brechas salariales asociadas a cada categoría. Por último, los estudios superiores presentan un comportamiento un tanto más heterogéneo. Esto es que, cuando el mercado es local o regional, este nivel educativo aporta pesos negativos a la desigualdad estimada, mientras que bajo mercados nacionales e internacionales sus contribuciones son positivas y relevantes, en especial, bajo la última de las categorías.

La variable antigüedad tiene muy poca relevancia a la hora de determinar la brecha en los salarios, en especial por el lado de los rendimientos. En cualquier caso, los pesos más relevantes siempre conllevan una ventaja salarial a favor de las mujeres. En efecto, cuando el mercado es local, las mujeres con menos de un año de antigüedad cobran mejores sueldos que los hombres. Esto mismo ocurre bajo los mercados nacionales e internacionales, pero en este caso cuando las trabajadoras disfrutan de 21 años o más de antigüedad.

Las ocupaciones oc2, oc4 y oc5 señalan mejores salarios para las trabajadoras, siempre y cuando el mercado sea local o internacional. En el mercado nacional solo seguiría estando incluida la ocupación oc2. Solo cuando el mercado es internacional se muestra a la ocupación oc6 (y oc7 débilmente) como la única que contribuye al aumento relevante en la desigualdad salarial.

La jornada a tiempo completo contribuye a aumentar la brecha salarial solo bajo las modalidades de mercado local o internacional, mientras que la jornada a tiempo parcial no presenta aportaciones de importancia en ninguna de las tres categorías.

Por su parte, el contrato indefinido también contribuye al aumento de dicha brecha, y también lo es bajo las categorías de mercado nacional e internacional.

Si la mujer no realiza tareas de responsabilidad dentro de la empresa recibe mejores salarios que los hombres que tampoco las realizan, y es un patrón común en los tres tipos de mercado. Por su parte, solo cuando el mercado es local, si se realizan esas tareas, conlleva una discriminación salarial en contra de las trabajadoras.

La variable convenio no presenta efectos de relevancia bajo el mercado internacional. Ahora bien, bajo las otras dos categorías, el convenio de sector va acompañado de pesos negativos e importantes, indicando que esta característica es un factor de reducción de la diferencia en los salarios.

Dos conclusiones claras respecto a la variable actividad. La primera es que se observan muy pocos patrones comunes entre los tres tipos de mercados, y la segunda es que, en general, la aportación de esta variable a la brecha salarial, en cuanto al componente discriminatorio se refiere, es muy pobre.

Dentro de esta variable, es adecuado señalar a la actividad ae11 que contribuye a la reducción de esa brecha bajo las categorías de mercado local e internacional, no observándose más actividades comunes entre mercados.

Destacar también que los únicos pesos positivos y de importancia que se observan en esta variable se muestran en el mercado local o regional bajo la actividad ae16.

En general, el tamaño pequeño de la empresa es un factor que influye negativamente en la desigualdad salarial, mientras que el tamaño grande contribuye al incremento de esa desigualdad.

Por último, y respecto a la variable propiedad, la modalidad de privada ha seguido siendo un factor básico en la determinación de la diferencia salarial con aportaciones positivas, y es un patrón común en los tres tipos de mercados. Por su parte la propiedad pública de la empresa ha contribuido a la reducción de la brecha salarial solo bajo la modalidad de mercado local o regional.









## CAPÍTULO IX

### CONCLUSIONES

Se ha mostrado en esta tesis un amplio análisis acerca de la desigualdad salarial por cuestión de género en el mercado laboral español, empleando para ello los datos suministrados por la Encuesta de Estructura Salarial correspondiente al año 2006 (EES 2006).

Se califica este estudio como “amplio” dado que dicho análisis se ha realizado para un importante conjunto de variables, disponibles en la mencionada encuesta, catalogadas en tres niveles: (1) personales, propias del ámbito privado del trabajador o trabajadora; (2) laborales, también son propias del trabajador o trabajadora pero en su relación con la empresa donde desempeñan sus funciones; y (3) de empresa, que están asociadas a la propia empresa. Todas ellas son características que, de una manera u otra, influyen a la hora de determinar el nivel salarial de un trabajador o trabajadora.

Un primer resultado que se deriva de esta tesis es que los hombres, en todo ese conjunto de características consideradas en el estudio, siempre perciben un salario mayor al obtenido por las mujeres, obteniéndose por tanto, tal y como se ha estimado la desigualdad salarial, cifras que son en todos los casos positivas e indicando tal hecho.

Junto a la determinación de la desigualdad salarial entre hombres y mujeres en cada una de las variables del estudio, se han obtenido dos medidas que nos permiten cuantificar la discriminación salarial por sexo existente para cada una de esas variables. Asimismo, se han presentado resultados sobre la contribución que cada una de las características aporta a la desigualdad salarial en general, y a la discriminación en particular, con el fin de identificar qué

factores son los más influyentes en la existencia de la discriminación salarial por cuestión de género.

Al analizar el total de la muestra se ha obtenido que los trabajadores perciben unos salarios un 22,83% superiores a los obtenidos por las trabajadoras.

La primera de las medidas de discriminación (MD1) ha reflejado que entre el 58% y el 94% de la brecha salarial (en términos logarítmicos) es explicada por la diferencia en los rendimientos obtenidos por hombres y mujeres. Esa disparidad en las cifras proviene del empleo en esta tesis de tres estructuras salariales no discriminatorias diferentes.

En cuanto a los coeficientes de discriminación denotados por MD2, éstos han mostrado que los trabajadores son remunerados entre un 12,85% y un 21,40% más que las trabajadoras debido a la existencia de discriminación en el mercado laboral español.

A continuación se presentan resumidos los principales resultados obtenidos, teniendo en cuenta la clasificación de variables realizada en los tres grupos de características consideradas.

### **Sobre las características personales del/la trabajador/a**

Las variables catalogadas como del ámbito personal del trabajador son la edad y el nivel de estudios.

Por lo que respecta a la variable edad, la primera y clara conclusión es que la desigualdad salarial entre hombres y mujeres se va incrementando paulatinamente con la edad. Si un trabajador de menos de 19 años percibe un salario un 6,82% superior a una trabajadora de esa misma edad, esa cifra se incrementa hasta el 35,53% si hablamos de trabajadores y trabajadoras ubicados en el grupo de mayor edad, es decir, de 60 años o más.

---

Los resultados obtenidos también revelan que, por debajo de los 40 años, las diferencias salariales por lo que respecta al componente de características son muy similares entre hombres y mujeres, e incluso, en algunos casos, favorables a estas últimas. Sin embargo, a partir de los 40 años, se ha visto como los trabajadores presentan unas ventajas salariales crecientes con la edad en este componente de características. Todo ello se ajusta al patrón encontrado en otros estudios que afirman que los trabajadores más mayores han invertido más en sus carreras laborales que las trabajadoras, fundamentalmente por razones históricas, culturales y sociales, relegando a la mujer a trabajos peor remunerados, o incluso a su salida del mercado laboral. Pero que, dicho patrón, se está diluyendo en lo que respecta a las nuevas generaciones, presentando hombres y mujeres ubicados en los grupos de menor edad (menos de 40 años) unas similares características, y por tanto, similares salarios.

Por lo que respecta a la presencia de discriminación, si se considera la medida MD1 se observa que ésta refleja unos muy importantes niveles de discriminación en los menores niveles de edad, en concreto por debajo de los 40 años, reduciéndose a partir de dicha edad, especialmente entre los 50 y 59 años donde encontramos la menor de las medidas de todas las categorías.

Sin embargo, el comportamiento de la discriminación encontrado es diferente si se atiende a la medida MD2. En concreto, se observa que esos coeficientes muestran un paulatino incremento de la discriminación que acompaña al aumento progresivo de la brecha salarial, desde la categoría de menor edad hasta la de mayor edad. Por tanto, esta medida indica que los mayores niveles de discriminación se producen en los mayores niveles de edad, alcanzando su máximo en los trabajadores y trabajadoras de 60 años o más.

En esta variable relativa a la edad se ha encontrado que la estructura salarial que muestra los menores niveles de discriminación es la de Neumark, mientras que en la estructura salarial de la mujer se hallan las mayores cifras,

mostrando significativas diferencias entre ellas, quedándose la estructura salarial del hombre con unos valores intermedios.

Respecto a la contribución de las diferentes características a la discriminación (solo se muestra el componente de rendimientos) en cuanto a la variable edad se refiere, los resultados más importantes se pueden resumir en:

- Los estudios de secundaria I (obligatoria) contribuyen a reducir la brecha salarial a partir de los 30 años, mientras que, por debajo de los 40 años, los estudios de F.P. aportan pesos positivos a la brecha salarial. Por su parte, los estudios superiores contribuyen a la disminución de la desigualdad salarial por debajo de los 30 años, y por el contrario, contribuyen a agrandarla por encima de los 40 años.
- La ocupación oc2 aporta contribuciones negativas a la diferencia salarial en todos los niveles de edad, siendo más importantes entre los 20 y los 60 años. Por su parte, la ocupación oc8 también va acompañada de ese tipo de pesos pero por encima de los 40 años.
- La jornada a tiempo completo contribuye a aumentar la brecha salarial en todos los grupos de edad excepto en los mayores de 60 años, con un patrón contrario. Por su parte, la jornada a tiempo parcial va acompañada siempre de pesos negativos, salvo en ese mismo grupo de trabajadores de mayor edad.
- La no realización de tareas de responsabilidad contribuye a la reducción de la brecha salarial, con independencia del nivel de edad considerado.
- El convenio de sector contribuye a reducir la brecha, pero solo por debajo de los 30 años. En esa misma franja de edad, el convenio de empresa es un factor que aporta pesos positivos a dicha brecha.
- La actividad económica ae16 contribuye a incrementar la diferencia en los salarios en todos los grupos de edad. Por su parte, la actividad ae15 colabora en la reducción de esa diferencia pero a partir de los 40 años de edad.

- 
- El tamaño pequeño de la empresa contribuye, en todos los niveles de edad, a reducir la brecha salarial, mientras que el tamaño grande presenta un comportamiento contrario a partir de los 20 años.
  - La propiedad pública contribuye a la reducción de la brecha en todos los niveles de edad, mientras que la propiedad privada aporta pesos positivos y muy importantes a la brecha, también común a todos los niveles.
  - El mercado local presenta pesos negativos entre los 20 y los 60 años, aunque con contribuciones positivas y muy importantes en la primera categoría considerada.

La segunda de las variables de carácter personal es el nivel de estudios. Respecto a ella, un primer resultado a señalar es que la categoría de F.P. es la que muestra las mayores diferencias salariales, seguida de los estudios de bachillerato, siendo los estudios de secundaria I (obligatoria) los que muestran menores diferencias salariales por género. Ahora bien, aún existiendo esas diferencias entre los diferentes niveles, éstas se pueden considerar menos acusadas que las halladas en la anterior variable ya que, mientras que un trabajador con estudios de F.P. cobra un salario un 36,36% superior al de una trabajadora, ese porcentaje se sitúa casi en el 26% para la categoría de secundaria I (obligatoria).

Respecto a la distribución de esa diferencia entre sus dos componentes se obtienen resultados un tanto diferentes según la estructura salarial que se considere. Si atendemos al componente de características, la estructura salarial del hombre señala un aumento progresivo de dicho componente a medida que se presenta un mayor nivel educativo, alcanzando por tanto un máximo en los estudios superiores. En la estructura salarial de la mujer el patrón encontrado es que los dos menores niveles educativos presentan los menores porcentajes de este componente, para alcanzar un máximo en secundaria I (bachillerato) y luego volver a disminuir ligeramente en los niveles de F.P. y de estudios superiores. Por su parte, la estructura salarial de Neumark refleja un

comportamiento respecto a este componente muy estable, con una cifra en torno al 54% en todos los niveles, solo alterada por la categoría de F.P. (máximo) que se sitúa algo por encima del 59%.

Respecto a la medida MD1 de discriminación, los comentarios del párrafo anterior implican un comportamiento también desigual según la estructura salarial que se considere. Bajo la estructura salarial del hombre la mayor discriminación se obtiene en la categoría de sin estudios o primaria, siendo los estudios superiores los que presentan una menor medida MD1 asociada. Si se atiende a la estructura salarial de la mujer, la mayor discriminación se da en secundaria I (obligatoria) y la menor en bachillerato. Por último, bajo la estructura salarial de Neumark, la mínima discriminación se encuentra en la categoría de F.P. teniendo el resto de niveles educativos unos pesos asociados muy similares.

Los resultados que ofrece la segunda medida de discriminación, MD2, también son sensibles a la estructura salarial que se considere. En la estructura salarial del hombre, la categoría con menor discriminación es la de estudios superiores, mientras que la categoría de sin estudios o primaria presenta el mayor de los coeficientes. Bajo la estructura salarial de la mujer, siguen siendo los estudios superiores los que presentan menos discriminación, pero ahora los estudios de F.P. muestran un coeficiente MD2 cercano al 23%, el mayor de todos los niveles educativos. Por último, la estructura salarial de Neumark refleja las menores medidas MD2 en todas las estructuras consideradas, y con unas cifras bastante homogéneas que oscilan entre el 11,33% del nivel de sin estudios y primaria hasta el 13,91% asociado a los estudios de bachillerato.

Por lo que respecta a la contribución que realizan a esa discriminación detectada las diferentes características del estudio se tienen los siguientes resultados más relevantes:

- La categoría de entre 20 y 29 años de edad contribuye a reducir la brecha salarial, pero exclusivamente en las categorías de F.P. y estudios superiores.



---

Por su parte, el tener entre 50 y 59 años, colabora en el incremento de dicha brecha en todos los niveles educativos, aunque con más relevancia en secundaria I (obligatoria), bachillerato y estudios superiores.

- El disfrutar de 21 años o más de antigüedad en la empresa contribuye a reducir la diferencia en los salarios bajo los estudios de bachillerato y F.P.
- La ocupación oc8 contribuye a la reducción de la brecha en las dos categorías de menor nivel educativo.
- El contrato indefinido aporta pesos positivos a la desigualdad salarial en secundaria I (obligatoria), F.P. y estudios superiores.
- La no realización de tareas de responsabilidad contribuye a la reducción de la brecha en todos los niveles educativos.
- La actividad económica ae16 aporta pesos positivos a la diferencia en las categorías de sin estudios o primaria, secundaria I (obligatoria) y estudios superiores.
- El tamaño pequeño de la empresa colabora en la disminución de la diferencia salarial en los tres primeros niveles educativos (hasta bachillerato), mientras que, en esos mismos niveles, el tamaño grande contribuye a incrementarla.
- La propiedad privada es uno de los principales factores que hacen aumentar la brecha salarial, y está presente en todos los niveles educativos. Por el contrario la propiedad pública contribuye a su reducción pero solo en las categorías de F.P. y estudios superiores.

### **Sobre las características laborales del/la trabajador/a**

En este grupo de características se engloban la antigüedad en la empresa, la ocupación, el tipo de jornada, el tipo de contrato, la realización o no de tareas ligadas con algún tipo de responsabilidad y el tipo de convenio.

La primera de las variables consideradas, la antigüedad, refleja un aumento de la desigualdad salarial en sus dos primeras categorías (menos de 3 años) para, posteriormente, mostrar unas desigualdades bastante homogéneas en las cuatro categorías restantes.

La distribución de esas desigualdades salariales entre sus dos componentes de características y rendimientos es también muy sensible a la estructura salarial que se considere.

El componente de características en la estructura salarial del hombre indica que los trabajadores presentan ventajas salariales en todos los niveles de antigüedad salvo en el de entre 6 y 11 años, con un patrón contrario. En el resto de categorías este componente presenta un peso en torno al 10-11%, menos en la categoría de 11 a 21 años, con un peso que se reduce hasta cerca del 5%. Bajo la estructura salarial de la mujer, este componente es negativo en todos los niveles de antigüedad, lo que señala unas mejores retribuciones de las trabajadoras frente a los trabajadores. Ahora bien, esas cifras son muy dispares, oscilando entre el -20,24% en la categoría de menos de un año, y el -1,48% en la de 21 años o más. La estructura salarial de Neumark muestra siempre pesos positivos con una reducción paulatina de este componente a medida que se presenta un mayor nivel de antigüedad.

La medida de discriminación MD1 traslada estos comportamientos señalados. Bajo la estructura salarial del hombre, la mayor discriminación se produce en la categoría de entre 6 y 11 años de antigüedad, y la menor, aunque con un comportamiento muy homogéneo con el resto, para 21 años o más de antigüedad. La estructura salarial de la mujer señala que la mayor medida MD1 está asociada a menos de un año y la menor a 21 años o más. Por último, en la estructura salarial de Neumark, la menor medida MD1 se encuentra en menos de un año y la mayor en 21 años o más.

La medida MD2 refleja también esta disparidad en los resultados. Bajo la estructura salarial del hombre, la menor discriminación se obtiene en el

---

menor nivel de antigüedad, siendo la categoría que presenta un mayor nivel de discriminación la de entre 6 y 11 años. En la estructura salarial de la mujer, la medida MD2 va creciendo con el nivel de antigüedad hasta la categoría de entre 6 y 11 años, donde alcanza su máximo, para en los restantes dos niveles, mantenerse estable. Por su parte, bajo la estructura salarial de Neumark, la discriminación es creciente con el nivel de antigüedad, presentando por tanto un mínimo en el nivel de menos de un año (8,12%) y un máximo en el asociado a 21 años o más (17,65%).

En cuanto a las contribuciones más importantes que el conjunto de características consideradas aporta al componente de discriminación se tiene que:

- Tener entre 20 y 29 años contribuye a reducir la brecha salarial en las categorías de entre 1 y 6 años de antigüedad. Este mismo patrón se observa para trabajadores con entre 30 y 39 años para las categorías de entre 3 y 11 años de antigüedad. Y, por último, también se reflejan esas contribuciones negativas para el grupo de edad de entre 40 y 49 años, en este caso a las categorías de entre 6 y 21 años de antigüedad.
- Los estudios de secundaria I (obligatoria) colaboran en la reducción de la brecha salarial en las cuatro categorías de entre 3 y 21 años de antigüedad. Por su parte, los estudios de F.P. contribuyen a aumentar la brecha salarial si se tienen entre 1 y 11 años de antigüedad. En cuanto a los estudios superiores, éstos contribuyen a la reducción de la desigualdad salarial si se tiene menos de 6 años de antigüedad, mientras que contribuyen a su aumento por encima de ese nivel.
- Las ocupaciones oc2 y oc4 contribuyen a la reducción de la diferencia salarial en todas las categorías de antigüedad analizadas.
- La jornada a tiempo completo aporta pesos positivos a la brecha si se tiene menos de 6 años de antigüedad, presentando un patrón contrario por encima de esa categoría.

- El contrato indefinido es un factor que colabora en el aumento de la brecha salarial cuando se tienen menos de 11 años de antigüedad.
- La no realización de tareas de responsabilidad contribuye de manera muy importante en la reducción de la brecha salarial, y es un patrón que se detecta en todas las categorías de antigüedad.
- Los convenios de sector e interprovincial, etc. aportan pesos negativos a la desigualdad salarial por debajo de los 21 años de antigüedad. Por su parte, el convenio de empresa contribuye a su aumento pero con una antigüedad de entre 3 y 21 años.
- La actividad económica ae15 colabora en la disminución de la desigualdad salarial con una antigüedad superior a los tres años. Por su parte, la actividad ae16 aporta pesos positivos a esa desigualdad en todas las categorías consideradas.
- El tamaño pequeño de la empresa contribuye a la reducción de la brecha salarial en todos los niveles de antigüedad, mientras que el tamaño grande muestra un patrón justamente contrario.
- La propiedad pública siempre contribuye a la disminución de la brecha, y por su parte, la propiedad privada colabora de forma muy significativa en su aumento.
- El mercado local aporta pesos negativos a dicha brecha siempre y cuando se tenga menos de 21 años de antigüedad.

Por lo que respecta a la variable ocupación y a sus ocho categorías definidas se tiene que la menor desigualdad salarial se produce en la ocupación oc8, seguida muy de cerca por oc2. Por su parte, la ocupación oc1 presenta la mayor de las desigualdades salariales.

En cuanto al componente asociado a las características dotacionales se tiene un primer resultado común a las tres estructuras salariales: los

---

trabajadores perciben mejores salarios que las trabajadoras. Si se observan los resultados obtenidos, se tiene que, en este caso, las tres estructuras reflejan el mismo patrón de comportamiento, esto es, que la ocupación donde los hombres presentan una mayor diferencia salarial con las mujeres, respecto a este componente, es en oc4, mientras que en la ocupación oc8 se reflejan las menores diferencias.

Con todo ello, la medida MD1 de discriminación muestra, en las tres estructuras, que la ocupación con mayores niveles de discriminación es oc8, siendo oc4 la que presenta unos menores niveles.

En cuanto a la discriminación existente medida con MD2 se obtiene que, en términos generales, la ocupación oc1 es la que muestra los mayores niveles de discriminación, siendo la ocupación oc2 la que presenta unas menores cifras.

Los resultados más relevantes en cuanto a la contribución que realizan las características a la discriminación existente son:

- El tener entre 20 y 29 años de edad contribuye a reducir la brecha salarial en las ocupaciones de oc2 a oc6. El tener más de 30 años contribuye a aumentar de manera muy importante esa brecha en la ocupación oc1.
- Los estudios superiores aportan pesos positivos e importantes a la ocupación oc1, pero negativos y también importantes, a la ocupación oc2. Por su parte, los estudios de secundaria I (obligatoria) contribuyen a la reducción de la desigualdad salarial en las ocupaciones oc5, oc7 y oc8.
- La no realización de tareas de responsabilidad contribuye a reducir la diferencia en los salarios en las ocupaciones oc2 a oc6, y aporta pesos positivos y muy relevantes, en las ocupaciones oc7 y oc8.
- El convenio de sector colabora en la reducción de la brecha en las ocupaciones oc1, oc4, oc7 y oc8.

- La actividad económica ae16 contribuye a aumentar la diferencia salarial en las ocupaciones oc2, oc5 y oc8.
- En general, el tamaño pequeño favorece la reducción de la brecha salarial, mientras que el tamaño grande (salvo en oc5) contribuye a su incremento.
- La propiedad pública contribuye a reducir la brecha salarial pero solo en las ocupaciones oc2, oc4, oc5 y oc8. Por el contrario, la propiedad privada es un factor muy relevante que favorece el aumento de dicha brecha en todas las ocupaciones.
- El mercado local aporta contribuciones negativas a la desigualdad salarial en las ocupaciones oc1, oc2, oc3, oc5 y oc6.

La siguiente de las variables de tipo laboral es el tipo de jornada. Los resultados obtenidos han mostrado que la mayor desigualdad salarial se alcanza cuando se tienen jornadas a tiempo parcial. En concreto, un trabajador obtiene un salario un 18,44% superior al de una trabajadora bajo la modalidad de jornada a tiempo completo, mientras que el mismo dato alcanza la cifra de 29,33% cuando es bajo la modalidad de tiempo parcial.

La menor desigualdad salarial en las jornadas a tiempo completo va acompañada de una mayor igualdad en el componente relativo a características de los trabajadores y las trabajadoras, e incluso, la estructura salarial de la mujer, refleja una ventaja salarial de éstas frente a los hombres. Por el contrario, los hombres tienen mejores salarios bajo la modalidad de tiempo parcial, lo que implica unos porcentajes asociados a este componente mucho mayores bajo esta modalidad.

La medida de discriminación MD1 muestra que el peso de la parte relativa a discriminación es, por tanto, mucho mayor en el trabajo a tiempo completo. Además es un patrón común a las tres estructuras salariales consideradas.

Respecto a la medida MD2 se tiene el mismo resultado, es decir, los mayores coeficientes se producen bajo la modalidad de tiempo completo y también son resultados robustos a la estructura salarial que se tenga en cuenta. Como ejemplo, bajo la estructura salarial de la mujer, se tiene que, mientras que en un trabajo a tiempo completo un trabajador percibe un salario un 21,5% superior al de una trabajadora de iguales capacidades productivas, esa cifra disminuye hasta el 15,2% bajo la modalidad de trabajo a tiempo parcial.

Por lo que respecta a las contribuciones más relevantes al componente relativo a discriminación se tiene que:

- Las características personales no contribuyen de manera importante a la desigualdad salarial en esta variable.
- La ocupación oc2 contribuye a la reducción de esa desigualdad en ambos tipos de jornada.
- La no realización de tareas de responsabilidad colabora en la reducción de la brecha salarial bajo las dos modalidades de jornada, pero especialmente en la de tiempo parcial.
- La actividad ae11 aporta pesos negativos a la brecha en los salarios en las dos categorías, mientras que, la actividad ae16 contribuye a incrementarla, también en las dos modalidades.
- Mientras que el tamaño pequeño contribuye a reducir la diferencia salarial en la variable, el tamaño grande contribuye a aumentarla.
- La propiedad pública es un factor que favorece la disminución de la brecha salarial, y la propiedad privada a aumentarla. Y son comportamientos que se dan en ambas categorías.
- El mercado local contribuye a la reducción de la desigualdad salarial bajo la modalidad de tiempo completo, mientras que aporta pesos positivos bajo la modalidad de tiempo parcial.

Las modalidades de la variable tipo de contrato son de duración indefinida o de duración determinada (temporal). Los resultados obtenidos muestran que la mayor desigualdad salarial se produce en los contratos indefinidos, alcanzando un 27% de diferencia entre hombres y mujeres, y reduciéndose hasta el 10,13% para contratos temporales.

El componente de características de esa desigualdad muestra que los trabajadores presentan ventajas salariales respecto a las trabajadoras cuando el contrato es indefinido. Por el contrario, son las mujeres las que perciben mejores salarios, bajo la modalidad de temporal (excepto estructura salarial de Neumark).

Con ello, la medida de discriminación MD1 indica que los mayores niveles discriminatorios se producen bajo esa última categoría, con porcentajes mayores a los hallados en la modalidad de indefinido en las tres estructuras salariales.

Los coeficientes MD2 señalan, por el contrario, que la mayor desigualdad salarial hallada en los contratos indefinidos va acompañada de mayores niveles de discriminación, y es un comportamiento común en las tres estructuras salariales.

En cuanto a las aportaciones a la discriminación salarial por parte de las variables del estudio, las contribuciones más relevantes son:

- El tener entre 50 y 59 años de edad favorece el incremento de la brecha salarial bajo los dos tipos de contrato.
- Los estudios de F.P. también contribuyen al aumento de esa brecha en ambas modalidades de contratación. Por su parte, los estudios superiores aportan pesos negativos a la desigualdad, pero solo bajo la modalidad de contrato temporal.
- La ocupación oc2 colabora en la disminución de la diferencia salarial en los dos tipos de contratos.



- 
- La no realización de tareas de responsabilidad contribuye a la reducción de la brecha salarial en ambos modalidades, aunque con mayor relevancia en los contratos temporales.
  - La actividad ae16 favorece el incremento de la desigualdad salarial en ambos tipos de contratos.
  - El tamaño pequeño contribuye a reducir la brecha salarial en la variable, mientras que en tamaño grande favorece su aumento.
  - La propiedad privada es un importante factor que influye positivamente en la brecha de los salarios, y es un comportamiento presente en las dos categorías.

La realización (o no) de tareas ligadas con algún tipo de responsabilidad en la empresa es la siguiente variable de carácter laboral. Los resultados muestran que, cuando sí se llevan a cabo esas tareas, esto conlleva una mayor desigualdad salarial por género, con cifras que, bajo esta modalidad, casi doblan las obtenidas bajo la otra categoría.

La mayor desigualdad en la categoría del “sí” va acompañada también de una mayor desigualdad por lo que respecta al componente de características productivas. La desigualdad salarial en este componente es menor en la categoría del “no”, e incluso, bajo la estructura salarial de la mujer, es favorable a las trabajadoras.

Las medidas de discriminación MD1 que se obtienen en este caso señalan unos mayores niveles discriminatorios en la categoría donde existe una menor diferencia salarial, es decir, en la modalidad relativa a la no realización de tareas de responsabilidad. Además, es un resultado común en las tres estructuras salariales consideradas.

Sin embargo, las medidas de discriminación MD2 señalan el resultado contrario. Los mayores coeficientes se observan cuando sí se llevan a cabo tareas de responsabilidad. Por ejemplo, bajo esta categoría, la trabajadora se encuentra infrapagada respecto al salario del hombre en un 21,25%, mientras

que cuando no se llevan a cabo ese tipo de tareas, esa cifra desciende hasta el 15,89%.

Por lo que respecta a la contribución al componente de rendimientos del conjunto de variables del estudio, los resultados más importantes se resumen en:

- Los estudios superiores contribuyen a aumentar la brecha salarial cuando se realizan tareas de responsabilidad, mientras que, esos mismos estudios, contribuyen a su reducción cuando no se realizan esas tareas.
- Las ocupaciones que van de la oc2 a la oc8 contribuyen de manera muy importante a la reducción de la brecha salarial bajo la categoría de no realización de tareas. Por su parte, la ocupación oc1 favorece el incremento de esa brecha pero solo bajo la modalidad contraria.
- La jornada a tiempo completo aporta pesos negativos cuando se realizan tareas de responsabilidad, y contribuye con pesos positivos en la otra categoría.
- Mientras que la actividad ae15 contribuye a la reducción de la diferencia salarial en el conjunto de la variable, la actividad ae16 muestra el comportamiento justamente contrario, también para ambas modalidades.
- El tamaño pequeño de la empresa sigue contribuyendo a reducir la brecha salarial en toda la variable, y el tamaño grande aporta pesos positivos a esa brecha.
- La propiedad privada colabora de manera muy relevante en el aumento de la desigualdad en los salarios. La propiedad pública solo muestra pesos relevantes y negativos bajo la modalidad del “no”.

La última de las variables del ámbito laboral del trabajador es el convenio existente en la empresa. Se han considerado, de más general a más particular, el de sector, el interprovincial, etc, y el de empresa.

---

Se han encontrado las mayores desigualdades salariales en el convenio más cercano a los trabajadores, es decir, el convenio de empresa, con un salario por parte de los hombres superior en un 31,38% al percibido por las mujeres. Por su parte, el convenio interprovincial, etc. presenta las menores cifras con un porcentaje del 18,13%

El componente asociado a características es más favorable al trabajador también bajo el convenio de empresa. El convenio interprovincial, etc, además de presentar las menores desigualdades salariales, también presenta las menores desigualdades en lo que respecta a este componente, señalando incluso una ventaja salarial hacia la mujer en su correspondiente estructura salarial.

Las mayores medidas de discriminación MD1 se encuentran asociadas al convenio interprovincial, etc., en todas las estructuras salariales consideradas, con excepción de la de Neumark, que muestra un peso inferior al estimado para el convenio de sector. En cualquier caso, las menores medidas MD1 se encuentran en el convenio de empresa, y es un resultado robusto a las tres estructuras salariales.

Cuando se consideran las medidas MD2, los resultados obtenidos muestran que los mayores niveles discriminatorios se dan bajo la modalidad del convenio de empresa, mientras que las menores medidas se encuentran en el convenio interprovincial, etc, siendo todos ellos resultados presentes en todas las estructuras salariales.

En cuanto a las aportaciones por parte de las características consideradas al componente asociado a la discriminación, las conclusiones más relevantes son:

- La categoría de edad de entre 50 y 59 años contribuye, bajos los tres tipos de convenios, a aumentar la desigualdad en los salarios.

- Los estudios de secundaria I (obligatoria) favorecen la reducción de esa desigualdad, pero bajo las modalidades de convenio de sector e interprovincial, etc. Por su parte, los estudios de F.P. hacen aumentar la brecha en los convenios de sector y de empresa.
- La ocupación oc2 aporta pesos negativos a la diferencia salarial en los tres tipos de convenios.
- Mientras que la jornada a tiempo completo colabora en el aumento de la brecha salarial bajo el convenio de sector, contribuye a su reducción bajo el convenio de empresa.
- El contrato indefinido va acompañado de pesos positivos en los convenios de sector y de empresa.
- La no realización de tareas de responsabilidad contribuye de manera importante a la reducción de la diferencia salarial bajo las tres modalidades.
- La actividad ae15 es un factor que favorece la reducción de la desigualdad salarial en todos los convenios considerados.
- El tamaño pequeño de la empresa contribuye a reducir la brecha salarial en los convenios de sector e interprovincial, etc. En estos mismos convenios, el tamaño grande es un factor que hace aumentar esa brecha.
- La propiedad pública colabora en la reducción de la desigualdad salarial, pero solo bajo los convenios interprovincial, etc, y de empresa. Por su parte, la propiedad privada contribuye significativamente a aumentar esa desigualdad en los tres tipos de convenios.
- El mercado local presenta pesos negativos en los convenios de sector e interprovincial, etc.

### **Sobre las características de empresa**

En este grupo de características están incluidas las variables de empresa relativas a la actividad económica (sector), el tamaño, la propiedad y, por último, el mercado.

La variable actividad económica está constituida por 16 sectores productivos diferentes, lo que ha originado una amplia y heterogénea gama de resultados. En cuanto a la desigualdad salarial se refiere, las actividades donde se ha encontrado una menor brecha han sido ae3 (perteneciente al sector industrial), ae15 (dentro del sector servicios) y, especialmente, ae9 (construcción). Aquellas actividades que han reflejado una mayor desigualdad por género en los salarios han sido ae8 (sector industrial), ae13 (sector servicios) y, la que ocupa el primer lugar es ae2 (también dentro del sector industrial). Para hacernos una idea del desigual comportamiento entre estas diferentes actividades indicar que, mientras en la actividad ae9 un trabajador cobra un salario un 6,71% superior al de una trabajadora, esa cifra llega hasta el 40,14% en el sector ae2.

Si se analizan los porcentajes del componente relativo a características productivas en esas 16 actividades se observa que son negativos, y especialmente importantes en magnitud, en las actividades ae4, ae1 y ae9 (en orden creciente). Ello indicaría que, en esos tres sectores, las trabajadoras presentan ventajas salariales respecto a los hombres. Como las brechas salariales en todos ellos son positivas, el componente de la brecha salarial debido a rendimientos ha de ser importante para “compensar” al anterior componente. De ahí que sean estos sectores donde la medida MD1 toma los valores mayores, indicando niveles muy importantes de discriminación. Por el contrario, los sectores que presentan las menores medidas MD1 son ae11, ae15 y ae13 (las dos últimas con cifras similares), todos ellos perteneciente al sector servicios.

Si se atiende a la medida MD2 los resultados cambian sustancialmente. En concreto, bajo esta medida, los sectores que presentan una mayor nivel de discriminación son ae16, ae8 y, en primer lugar, ae2, siendo esta última la que presenta la mayor desigualdad salarial de entre todos los sectores considerados. En cuanto a las actividades que muestran los menores coeficientes se encuentran ae7, ae11 y, en último lugar, ae15, siendo esta una de las actividades donde se ha encontrado una de las menores desigualdades salariales.

En general, los resultados obtenidos tanto para la medida MD1 como la medida MD2 son robustos a la estructura salarial que se considere, no presentando diferencias cualitativas entre ellas.

En cuanto a la contribución que el resto de variables aportan a la discriminación hallada en esos sectores, los resultados más relevantes se resumen de la siguiente manera:

- La variable edad muestra unas aportaciones muy heterogéneas entre las diferentes actividades, reflejando que las contribuciones relevantes se producen entre los 20 y los 60 años, siendo principalmente positivas entre los 30 y los 60 años.
- Todas las contribuciones importantes del nivel de estudios de secundaria I (obligatoria) son negativas, contribuyendo con ello a una reducción de la brecha salarial en la mayoría de las actividades (12). Algo similar ocurre con los niveles de F.P. y de estudios superiores pero, en este caso, sus aportaciones son siempre positivas y se dan en un menor número de actividades (7 y 6, respectivamente).
- El llevar menos de un año de antigüedad en la empresa generalmente contribuye a la brecha salarial con pesos negativos.
- El conjunto principal de contribuciones positivas a la brecha salarial de la variable antigüedad se produce entre los niveles de 1 y 11 años.

- 
- Las ocupaciones oc2, y sobre todo, oc4 favorecen la reducción de la brecha salarial en un amplio conjunto de actividades económicas. Por su parte, la ocupación oc1 solo muestra contribuciones importantes, siendo éstas positivas, en la actividad ae13.
  - La jornada a tiempo completo suele ser un factor que contribuye a la reducción de la desigualdad salarial.
  - La no realización de tareas de responsabilidad es un factor básico en la reducción de la brecha salarial, prácticamente en la totalidad de los sectores considerados.
  - El tamaño pequeño de la empresa presenta pesos negativos en casi todas las actividades, contribuyendo con ello a reducir la brecha salarial (excepto ae13). El tamaño grande presenta un comportamiento contrario, pero algo más heterogéneo, siendo más claro en la construcción y en los servicios.
  - La propiedad privada contribuye a aumentar la desigualdad salarial excepto en las actividades ae10 y ae11, donde se reflejan contribuciones negativas y muy relevantes.

En la variable referida al tamaño de la empresa se ha podido observar que la brecha salarial es creciente con el tamaño. Si en una empresa pequeña, los trabajadores perciben unos salarios casi un 18% superiores a los recibidos por las trabajadoras, el porcentaje se incrementa casi hasta el 34% en empresas grandes.

Esa creciente desigualdad salarial va acompañada de unos mayores componentes relativos a las características de los trabajadores y trabajadoras. Con ello, se han obtenido las mayores medidas MD1 en las empresas pequeñas y las menores en las empresas grandes, siendo resultados estables a la estructura salarial que se considere.

Respecto a la medida MD2, muestran que los menores coeficientes se dan en las empresas pequeñas, mientras que las medianas y grandes muestran

unas cifras similares, especialmente bajo las estructuras salariales del hombre y de Neumark.

Las contribuciones al componente de discriminación más relevantes son:

- El tener entre 20 y 29 años contribuye a la reducción de la brecha salarial en empresas medianas y grandes.
- Los estudios de secundaria I (obligatoria) favorecen la disminución de esa brecha en las empresas pequeñas y grandes. Por su parte, los estudios de F.P. colaboran en el incremento de la desigualdad, pero solo en empresas pequeñas y medianas.
- El llevar menos de un año de antigüedad en la empresa contribuye a aumentar la diferencia salarial en empresas pequeñas, mientras que en las medianas y grandes esta categoría aporta pesos negativos a esa diferencia.
- La variable ocupación solo muestra pesos relevantes y de signo negativo en las ocupaciones oc2 (todos los tamaños), oc4 (pequeña y mediana) y oc5 (grande).
- La jornada a tiempo completo contribuye a agrandar la brecha salarial si las empresas son pequeñas o medianas.
- La no realización de tareas de responsabilidad colabora en la reducción de la desigualdad salarial en los tres tamaños considerados.
- El convenio interprovincial, etc. también contribuye a la reducción de esa desigualdad, aunque en este caso solo en empresas pequeñas y medianas.
- En general, las características de empresa colaboran de manera poco importante en la determinación de la brecha salarial. En cuanto a la variable actividad se refiere, el sector ae11 favorece la disminución de esa brecha en las empresas pequeñas y medianas.



- La propiedad privada contribuye a aumentar la diferencia salarial en empresas medianas y grandes, mientras que la propiedad pública presenta pesos negativos pero solo en empresas grandes.

La siguiente variable del ámbito de la empresa es la propiedad. Respecto a ella se ha obtenido que las empresas de propiedad privada presentan una mayor brecha salarial que las públicas. En concreto, en una empresa privada los trabajadores tienen unos salarios casi un 27% superiores a los de las trabajadoras, mientras que el porcentaje se reduce a la mitad en las empresas públicas.

En estas empresas públicas, aún cuando los hombres presentan mejores salarios que las mujeres (excepto en la estructura salarial de la mujer) respecto al componente ligado a características, las diferencias en cuanto a este componente se refiere son pequeñas, en comparación con las encontradas en las empresas privadas. Es por ello que las medidas MD1 relativas al peso de la discriminación sobre la brecha salarial son mayores en la empresa pública que en la privada.

Sin embargo, cuando se atiende a la medida MD2, la discriminación es mucho más importante en las empresas privadas que en las públicas. Como ejemplo señalar que, los trabajadores de las empresas públicas perciben un sobrepago de un 14,27% respecto al salario percibido por las trabajadoras, mientras que esa cifra en las empresas privadas sube hasta el 21,57%.

Por lo que respecta a la contribución de las variables del estudio al componente de rendimientos en esta característica de la propiedad empresarial se tiene que:

- El tener entre 20 y 59 años contribuye a la disminución de la desigualdad salarial, mientras que el tener 60 años o más favorece su ampliación, todo ello en la empresa de titularidad pública.

- Los estudios superiores colaboran en el aumento de la brecha en los salarios si la empresa es pública, mientras que los estudios de F.P. generan el mismo comportamiento, pero si la empresa es privada.
- El llevar 21 años o más en la empresa (sea pública o privada) hace disminuir la diferencia salarial.
- El contrato indefinido es un factor importante que contribuye a aumentar la desigualdad salarial, pero solo en las empresas públicas. Por su parte, los contratos temporales colaboran en la reducción de esa desigualdad, con independencia del tipo de propiedad de la empresa.
- Las características de empresa no contribuyen de manera significativa a la determinación de la brecha salarial en la variable propiedad. Solo cabe señalar que, mientras que el tamaño pequeño de la empresa favorece el aumento de la brecha salarial en las empresas públicas, favorece la reducción de esa brecha en las empresas privadas. Y, respecto a la categoría de tamaño grande, el comportamiento es justamente el contrario.

La última de las variables analizadas es el mercado donde la empresa vende sus productos o servicios. Se han considerado las categorías de local, nacional e internacional.

La primera de las conclusiones relativa a esta variable es que la brecha salarial se agranda a medida que la empresa se abre a mercados más amplios. Si en una empresa con mercado local los trabajadores perciben unos salarios casi un 13% mayores a los de las trabajadoras, bajo la modalidad de mercados internacionales esa cifra llega hasta el 33,27%.

Considerando la medida de discriminación MD1, los mayores porcentajes relativos al componente asociado a rendimientos se producen en empresas con mercados locales, siendo las empresas con mercados internacionales las que reflejan las menores medidas.

---

Sin embargo, las medidas MD2 muestran un comportamiento diferente. En concreto señalan que, a medida que se ve incrementada la desigualdad salarial también se agranda la correspondiente medida de discriminación, alcanzando por tanto su máximo en empresas con mercados internacionales, siendo además un resultado común a las estructuras salariales consideradas.

Por lo que respecta a la contribución del resto de variables al componente de rendimientos asociado a esta característica, las conclusiones más relevantes son:

- El tener entre 50 y 59 años favorece el aumento de la brecha salarial si las empresas tienen mercados locales o internacionales.
- Los estudios de secundaria I (obligatoria) contribuyen a la reducción de esa brecha en empresas con mercados locales y nacionales. Por su parte, los estudios de F.P. muestran pesos positivos en las modalidades de mercados locales o nacionales.
- La ocupación oc2 contribuye a disminuir la desigualdad salarial bajo los tres tipos de mercados. En cuanto a la ocupación oc4, el patrón es similar al mencionado, pero en este caso en empresas con mercados locales e internacionales.
- La jornada a tiempo completo colabora en el incremento de la diferencia salarial, aunque solo bajo las categorías de mercados locales e internacionales.
- El mismo comentario se puede realizar para los contratos indefinidos.
- La no realización de tareas de responsabilidad es un factor importante en la reducción de la desigualdad salarial, y es común en las tres categorías.
- El convenio de sector hace disminuir la brecha salarial, bajo las modalidades de mercado local y nacional.

- La actividad ae11 contribuye a reducir la brecha salarial en empresas con mercados locales e internacionales.
- El tamaño grande de la empresa es un factor que favorece al aumento de la brecha salarial con independencia del mercado de la empresa. Por su parte, la empresa pequeña contribuye a la reducción de dicha brecha pero solo en empresas con mercados locales y nacionales.
- La propiedad privada es un factor que contribuye de manera muy importante a incrementar la desigualdad en los salarios, con independencia del mercado.

### **Perfil de la trabajadora discriminada en términos salariales**

Para finalizar, se resumen a continuación aquellas características del estudio que han mostrado mayores niveles de discriminación. Dado que las dos medidas empleadas han mostrado en algunos casos resultados distintos, se ofrecen los dos perfiles de la “trabajadora más discriminada” en función de esas dos medidas. Normalmente, los resultados obtenidos han sido robustos a las diferentes estructuras salariales consideradas en el estudio. No obstante, en los excepcionales casos que no haya sido así se hará una referencia a ello.

Según la medida MD1 la trabajadora se encontrará más discriminada en el mercado laboral español si:

- Tiene menos de 19 años
- Posee estudios de secundaria I (obligatoria) (bajo la estructura salarial del hombre sería la categoría de sin estudios o primaria).
- Lleva trabajando en la empresa menos de un año (bajo la estructura salarial del hombre sería la categoría de entre 6 y 11 años, mientras que bajo la estructura de Neumark sería la categoría de 21 años o más).
- En la ocupación oc8 (trabajadores/as no cualificados/as)

- 
- Con jornada a tiempo completo
  - Con contrato temporal.
  - No lleva a cabo tareas de responsabilidad
  - Sus condiciones laborales se rigen según convenio interprovincial, etc.
  - La empresa realiza su labor en el sector económico ae9 (construcción)
  - La empresa es pequeña
  - La empresa es pública
  - El mercado de la empresa es local

Por su parte, el perfil definido de la trabajadora discriminada siguiendo los resultados obtenidos a partir de la medida MD2 es:

- Tiene 60 años o más
- Con estudios de formación profesional (bajo la estructura salarial del hombres sería la categoría de sin estudios o primaria, mientras que bajo la estructura salarial de Neumark sería la categoría de bachillerato)
- Lleva trabajando en la empresa entre 6 y 11 años (bajo la estructura salarial de Neumark sería la categoría de 21 años o más)
- En la ocupación oc1 (dirección de empresas)
- Con jornada a tiempo completo
- Con contrato indefinido
- Lleva a cabo tareas de responsabilidad
- Sus condiciones laborales se rigen según convenio de empresa

- La empresa realiza su labor en el sector económico ae2 (industrias de alimentación, bebidas y tabaco; textil y confección, cuero y calzado)
- La empresa es grande
- La empresa es de titularidad privada
- El mercado de la empresa es internacional







---

## **CAPÍTULO X**

### **BIBLIOGRAFÍA**

ABELLÁN, C., FELGUEROSO, F. y LORENCES, J. (1997): “La negociación colectiva en España: Una reforma pendiente”. *Papeles de Economía Española* 72, 250-260.

ALÁEZ, R. y ULLIBARRI, M. (2001): “Discriminación salarial por sexo: un análisis del sector privado y sus diferencias regionales en España”. *ICE, Revista de Economía* 789, 117-138.

AKERLOF, G.A. y KRANTON, R.E. (2000): “Economics and identity”. *The Quarterly Journal of Economics* 115 (3), 715-753.

ARROW, K. (1973): “The theory of discrimination”. En O. Ashenfelter y A. Rees (editores), *Discrimination in Labor Markets*, Princeton, NJ: Princeton University Press.

ASHENFELTER, O. y HANNAN, T. (1986): “Sex discrimination and product market competition: The case of the banking industry.” *The Quarterly Journal of Economics* 101 (1), 149-173.

BECKER, G.S. (1957): “The economics of discrimination”. The University of Chicago Press.

BECKER, G.S. (1964): “Human capital. A theoretical and empirical analysis with special reference to education”. National Bureau of Economic Research. New York: Columbia University Press.

BECKER, G.S. (1965): “A theory of the allocation of time”. *Economic Journal* 75 (299), 493-517.

BECKER, G.S. (1985): "Human capital, effort, and the sexual division of labor". *Journal of Labor Economics* 3 (1) Part 2, s33-s58.

BECKER; G.S. (1991): "A treatise on the family" Cambridge, MA:Harvard University Press, 1981, edición ampliada 1991.

BERGMANN, B (1974): "Occupational segregation, wages and profits when employers discriminate by race or sex". *Eastern Economic Journal* 1 (2), 103-110.

BERGMANN, B. y DARITY, W. (1981): "Social relations, productivity, and employer discrimination". *Monthly Labor Review* 104 (4), 47-49.

BLAU F.D., FERBER M.A. y WINKLER, A.E. (2010): "The economics of women, men and work". 6ª ed. (International edition). Pearson.

BLAU, F.D. y KAHN, L.M. (1995): "Wage structure and gender earnings differentials: an international comparison". *Economica* 63 (250), s29-62.

BLAU, F.D. y KAHN, L.M. (2000): "Gender differences in pay". *Journal of Economic Perspectives* 14 (4), 75-99.

BLINDER, A.S. (1973): "Wage discrimination: reduced form and structural estimates". *The Journal of Human Resources* 8 (4), 436-455.

BOVER, O. y ARELLANO, M. (1995): "Female labor force participation in the 1980s: The case of Spain". *Investigaciones Económicas* 19 (2), 171-194.

BROWN, R.S., MOON, M., y ZOLOTH, B.S. (1980): "Incorporating occupational attainment in studies of male-female earnings differentials". *The Journal of Human Resources* 15 (1), 3-28.

---

CAHUC, P. y ZYLBERBERG, A. (2004): “Labor economics”. The MIT Press.

CAMPOS, J.A., ORTEGA, B. y ROPERO, M.A. (2010): “Diferentes patrones de segregación de género y diferencia salarial entre hombres y mujeres en la hostelería”. *Estudios de Economía Aplicada* 28 (1), 1-30.

CARRASCO, J.A., GÓMEZ, N.E., SANTERO, R. y VEGA, P.J. (2010): “Estudio de la desigualdad y discriminación salarial por sexo en la Comunidad de Madrid”. Consejería de Empleo, Turismo y Cultura. D.G. de Estrategia y Fomento del Empleo. Documento nº 13221.

COTTON, J. (1988): “On the decomposition of wage differentials”. *The Review of Economics and Statistics* 70 (2), 236-243.

DE CABO, G. y GARZÓN, M. J. (2007): “Diferencia y discriminación salarial por razón de sexo”. Instituto de la Mujer. Serie Estudios nº 100.

DE LA RICA, S. (2007): “Segregación ocupacional y diferencias salariales por género en España: 1995-2002”. Documento de trabajo 2007-35. FEDEA.

DE LA RICA, S., DOLADO, J.J. y LLORENS V. (2007): “Ceilings or floors?: Gender wage gaps by education in Spain”. *Journal of Population Economics* 21 (3), 751-776.

DE LA RICA, S., DOLADO, J.J. y VEGAS R. (2010): “Remuneración por rendimiento y diferencia salarial de género en España”. Monografía anual de FEDEA, Talento, Esfuerzo y Movilidad Social, Cap. 5.

DE LA RICA, S. y UGIDOS, A. (1995): “¿Son las diferencias en capital humano determinantes de las diferencias salariales observadas entre hombres y mujeres?”. *Investigaciones Económicas* XIX (3), 395-414.

DE LUCIO, J., DEL VALLE, M. y VALERO, M. (2012): “Determinantes de la brecha salarial de género en España. Un análisis de la retribución en función de las características personales, empresariales y de la competitividad de la empresa”. Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad. Colección EME.

DEL RÍO, C., GRADÍN, C. y CANTÓ, O. (2011): “The measurement of gender wage discrimination: The distributional approach revisited”. *Journal of Economic Inequality* 9, 57-86.

DIRECTIVA 2000/43/CE de 29 de Junio de 2000 relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato de las personas independientemente de su origen racial o étnico.

DIRECTIVA 2000/78/CE de 27 de noviembre de 2000, relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación.

ESCOT, L., FERNÁNDEZ, J.A., HERRÁEZ, A., INFESTAS, M. y MARTÍNEZ, T. (2006): “Discriminación salarial de género en el mercado laboral español: un análisis comparativo por comunidades autónomas”. *Revista universitaria de ciencias del trabajo* 7, 321-368.

GARCÍA, J., HERNÁNDEZ, P.J. y LÓPEZ, A. (2001): “How wide is the gap? An investigation of gender wage differences using quantile regression”. *Empirical Economics* 26, 149-167.

GARCÍA, J.I. y MORALES, M.D. (2006): “Discriminación salarial en el mercado de trabajo español con especial referencia al caso de Andalucía”. Fundación Centro de Estudios Andaluces. Documento de trabajo E2006/18.

GARBEAZABAL, J. y UGIDOS, A. (2004): “More on identification in detailed wage decompositions”. *The Review of Economics and Statistics* 86 (4), 1034-136.

---

GARDEAZABAL, J. y UGIDOS, A. (2005): "Gender wage discrimination at quantiles". *Journal of Population Economics* 18 (1), 165-179.

GARTNER, H. y STEPHAN, G. (2004): "How collective contracts and works councils reduce the gender wage gap". IAB Discussion Paper nº7/2004.

GOLDIN, C. (2002): "A pollution theory of discrimination: Male and female differences in occupations and earnings". National Bureau of Economic Research, Working Paper 8985.

GUNER, N., KAYA, E. y SÁNCHEZ, V. (2014): "Gender gaps in Spain: policies and outcomes over the last three decades". *SERIEs - Journal of the Spanish Economic Association* 5 (1), 61-103.

HECKMAN, J.J. (1979): "Sample selection bias as a specification error". *Econometrica* 47 (1), 153-161.

HECKMAN, J.J. (1998): "Detecting discrimination". *The Journal of Economic Perspectives* 12 (2), 101-116.

HECKMAN, J.J. y POLACHEK, S.W. (1974): "Empirical evidence on functional form of the earnings schooling relationship". *Journal of the American Statistical Association* 69 (346), 350-354.

HERNÁNDEZ, P.J. (1995): "Análisis empírico de lka discriminación salarial de la mujer en España". *Investigaciones Económicas* XIX (2), 195-215.

HERNÁNDEZ, P.J. (1996): "Segregación ocupacional de la mujer y discriminación salarial". *Revista de Economía Aplicada* IV (11), 57-80

HERNÁNDEZ, P.J. y MÉNDEZ, I. (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* 47, 179-214.

JENKINS, S.P. (1994): “Earnings discrimination measurement. A distributional approach”. *Journal of Econometrics* 61 (1), 81-102.

JUHN, C., MURPHY, K.M. y PIERCE, B. (1991): “Accounting for the slowdown in black-white wage convergence”. En Koster (editor): “Workers and their wages”, AEI Press, 107-143.

JUHN, C., MURPHY, K.M. y PIERCE, B. (1993): “Wage inequality and the rise in returns to skill”. *Journal of Political Economy* 101 (3), 410-442.

LAGO, I. (2002): “La discriminación salarial por razones de género: un análisis empírico del sector privado en España”. *Revista Española de Investigaciones Sociológicas* 98, 171-176.

LEY ORGÁNICA 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. (BOE nº 71 de 23/3/2007).

MACHADO, J. A y MATA, J. (2005): “Counterfactual decomposition of changes in wage distributions using quantile regression”. *Journal of Applied Econometrics* 20 (4), 445-465.

MANERO, M. (1999): “La discriminación salarial en el mercado de trabajo español”. Tesina CEMFI nº 9906.

MELLY, B. (2006): “Estimation of counterfactual distributions using quantile regression”. Swiss Institute for International Economics and Applied Economic Research.

MINCER, J.A. (1962): “Labor force participation of married women”, in *Aspects of Labor Economics*, editado por H. G. Lewis, Universities National Bureau of Economic Research Conference Series, nº 14 (Princeton, NJ: Preinceton University Press).

MINCER, J.A. (1974): “Schooling, experience and earnings”. Columbia University Press.

---

MINCER, J.A. y POLACHEK, S. (1974): "Family investments in human capital: Earnings of women". *Journal of Political Economy* 82 (2) Part 2, s76-s108.

MOLTÓ, M. L. (1984): "Estudio empírico de la discriminación de la mujer en el mercado de trabajo académico". *Estadística Española* 102, 105-128.

NEUMAN, S. y OAXACA, R.L. (2004): "Wage decompositions with selectivity-corrected wage equations: a methodological note". *Journal of Economic Inequality* 2 (1), 3-10.

NEUMARK, D. (1988): "Employers' discriminatory behavior and the estimation of wage discrimination". *The Journal of Human Resources* 23 (3), 279-295.

OAXACA, R.L. (1973): "Male-female wage differentials in urban labor markets". *International Economic Review* 14 (3), 693-709.

OAXACA, R.L. y RANSOM, M.R. (1999): "Identification in detailed wage decompositions". *The Review of Economics and Statistics* 81 (1), 154-157.

OAXACA, R.L. y RANSOM, M. R. (1994): "On discrimination and the decomposition of wage differentials". *Journal of Econometrics* 61 (1), 5-21

OCDE (2007): "PISA 2006. Programa para la evaluación internacional de alumnos de la OCDE. Informe español". Ministerio de Educación y Ciencia, Secretaría General Técnica (Subdirección General de Información y Publicaciones).

PEINADO, M.A. (1988): "La discriminación de la mujer en el mercado de trabajo español: una aproximación empírica a la discriminación salarial". Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. Colección Informes. Serie Empleo.

PEINADO, M.A. (1990): "Un análisis microeconómico de las diferencias salariales entre hombres y mujeres". *Información Comercial Española*, 101-109.

PENA, Y. (2005): "Gender wage discrimination in Galicia". ERSA conference papers ersa05p668. European Regional Science Association.

PLANTENGA, J. y REMERY, C. (2006): "The gender pay gap – Origins and policy responses. A comparative review of 30 european countries". European Comission. Directorate-General for Employment, Social Affairs and Equal Opportunities.

PUHANI, P.A. (2000): "The Heckman correction for sample selection and its critique". *Journal of Economic Surveys* 14 (1), 53-68.

RAYMOND, J.L., OLIVER, J., BARCEINAS, F. y ROIG, J.L. (2000): "Los rendimientos de la educación y la inserción laboral en España". *Papeles de Economía Española* 86, 128-149.

REIMERS, C.W. (1983): "Labor market discrimination against hispanic and black men". *The Review of Economics and Statistics* 65 (4), 570-579.

SIMÓN, H. (2006): "Diferencias salariales entre hombres y mujeres en España: Una comparación internacional con datos emparejados empresa-trabajador". *Investigaciones Económicas* 30 (1), 55-87.

SIMÓN, H.J., RAMOS, R. y SANROMÁ, E. (2008): "Evolución de las diferencias salariales por razón de sexo". *Revista de Economía Aplicada* 48 (16), 37-68.

ULLIBARRI, M. (2003): "Diferencias salariales entre los sectores público y privado por género, escolaridad y edad. El caso de España". *El Trimestre Económico* 70 (2), 233-252.



UGIDOS, A. (1997): “Diferencias salariales entre hombres y mujeres en el sector público y en el sector privado”. ICE, Revista de Economía 760, 61-75.

WEICHSELBAUMER, D. y WINTER, R. (2005): “A meta-analysis of the international gender wage gap”. Journal of Economic Surveys 19 (3), 479-511.

### **Bibliografía consultada pero no citada**

ALÁEZ, R., LONGÁS, J.C. y ULLIBARRI, M. (2011): “Visualising gender wage differences in the European Union”. Gender, Work and Organisation 18 (S1), 49-87.

AMUEDO, C. y DE LA RICA, S. (2005): “The impact of gender segregation on male-female wage differentials: evidence from matched employer-employee data for Spain”. IZA Discussion Paper 1742.

BURN, S. (2010): “Women across cultures: A global perspective”. New York: McGraw-Hill. Third edition.

CANTÓ, O., DEL RÍO, C. y GRADÍN, C. (2008): “Pobreza y discriminación salarial por razón de género en España”. Hacienda Pública Española / Revista de Economía Pública 184 (1)

CASTAÑO COLLADO, C. (2002): “Indicadores laborales básicos de la situación de la mujer en España y sus regiones”. Universidad Complutense de Madrid.

COORAY, A., VERMA, R. y WRIGHT, R. (2014): “Does a gender disparity exist in academic rank? Evidence from an australian university”. Applied Economics 46 (20), 2441-2451.

COUNCIL OF THE EUROPEAN UNION (2010): “The gender pay gap in the Member States of the European Union: quantitative and qualitative indicators”. Belgian Presidency report 2010

DE CABO, G., RODRÍGUEZ, M. y SEGALES, M. (2013): “Medición de la brecha y la discriminación salarial en la Comunidad de Madrid”. Consejería de Asuntos Sociales. Dirección General de la Mujer. Comunidad de Madrid.

DE LA RICA, S. (2003): “Decomposing the gender wage gap: the effects of firm, occupation and job stratification”. Working Paper nº 64, Center for Labor Economics, University of California.

DOLTON, P.J. y MAKEPEACE, G.H. (1986): “Sample selection and male-female earnings differentials in the graduate labour market”. Oxford Economics Papers, New Series 38 (2), 317-341.

ESCOBAR, M., FERNÁNDEZ, E. y BERNARDI, F. (2009): “Análisis de datos con Stata”. Cuadernos Metodológicos 45. Centro de Investigaciones Sociológicas.

FIELDS, J. y WOLF, E.N. (1995): “Interindustry wage differentials and the gender wage gap”. Industrial and Labor Relations Review 49 (1), 105-120.

HAMILTON, L. (2006): “Statistics with Stata: Updated for version 9”. Ed. Thomson.

HAUSMANN, R., L.D. TYSON y S. ZAHIDI (2012): “The Global Gender Gap Report 2012”. World Economic Forum.

HERSCH, J. (1991): “Male-female differences in hourly wages: the role of human capital, working conditions and housework”. Industrial and Labor Relations Review 44 (4), 746-759.

---

HIDALGO, A., PÉREZ, S. y CALDERÓN, M.J. (2007): “La discriminación laboral de la mujer: Una década a examen”. Universidad de Castilla-La Mancha.

HORRACE, W.C. y OAXACA, R.L. (2001): “Inter-industry wage differentials and the gender wage gap: an identification problem”. *Industrial and Labor Relations Review* 54 (3), 611-618.

JOHNSON, W., KITAMURA, Y. y NEAL, D. (2000): “Evaluating a simple method for estimating Black-white gaps in median wages”. *American Economic Review* 90 (2), 339-343.

JONES, F.L. (1983): “On decomposing the wage gap: a critical comment on Blinder’s method”. *The Journal of Human Resources* 18 (1), 126-130.

KOIRALA, G. (2007): “An analysis of labor wage differentials in Nepal”. *Journal of Asian Economics* 18, 636-648.

KUNZE, A. (2005): “The evolution of the gender wage gap”. *Labour Economics* 12, 73-97.

MARTÍN, C. y L. ZARAPUZ (2000): “Empleo y discriminación salarial. Un análisis desde la perspectiva de género”. Secretaría Confederal de la Mujer de CCOO

MIYOSHI, K. (2008): “Male-female wage differentials in Japan”. *Japan and the World Economy* 20, 479-496.

MORAL, A., CORRALES, H. y MARTÍN, A. (2012): “Glass ceiling or slippery floors? Understating gender differences in the spanish worker’s compensation system”. *Estudios de Economía Aplicada* 30 (1), 311-340.

NEWELL, A. y REILLY, B. (1996): “The gender wage gap in Russia: some empirical evidence”. *Labour Economics* 3, 337-356.

OLIVER, J. (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.

OLIVETTI, C. y PETRONGOLO, B (2008): “Unequal pay or unequal employment? A cross-country analysis of gender gaps”. *Journal of Labor Economics* 26 (4), 621-654.

PALACIO, J.I. y H.J. SIMÓN (2006): “Segregación laboral y diferencias salariales por razón de sexo en España”. *Estadística Española*, Vol. 48 (163), 493-524.

PHELPS, E.S. (1972): “The statistical theory of racism and sexism”. *The American Economic Review* 62 (4), 659-661.

POLAVIEJA, J. G. (2006): “The effect of occupational sex-composition on earnings: job-specialisation, sex-role, attitudes and the division of domestic-labour in Spain”. *Demosoc Working Paper* 2006/18.

PRIETO, J., SALAS, R. y RODRÍGUEZ, J.G. (2008): “A theoretical model of wage discrimination with inspection fines”. *Economics Bulletin* 10 (3), 1-9.

SANTERO, R. (2011): “Análisis de la diversidad de género en la dirección y su influencia en las condiciones laborales. Observación del tejido empresarial español”. Tesis doctoral. Universidad Rey Juan Carlos. Madrid. (<http://hdl.handle.net/10115/11635>)

SILBER, J. y MICHAL, W. (1999): “Labour market discrimination: are there significant differences between the various decomposition procedures?” *Applied Economics* 31, 359-365.

UNIÓN GENERAL DE TRABAJADORES (2013): “Las políticas de recorte acentúan la desigualdad salarial y social entre mujeres y hombres.

Informe sobre desigualdades salariales”. Secretaría Confederal para la Igualdad. Departamento Confederal de la Mujer Trabajadora.

YUN, M. (2004): “Decomposing differences in the first moment”. *Economics Letters* 82, 275-280.