

# DISCRIMINACION SALARIAL POR SEXO: UN ANALISIS DEL SECTOR PRIVADO Y SUS DIFERENCIAS REGIONALES EN ESPAÑA

*Ricardo Aláez Aller\**  
*Miren Ullibarri Arce\**

El presente trabajo ofrece una medida tanto de las diferencias como de la discriminación salarial por sexo en las comunidades autónomas. Utilizando los datos de la Encuesta de Estructura Salarial, referidos al sector privado en el año 1995, las diferencias salariales se descomponen siguiendo el método de Oaxaca. Los resultados reflejan que, a nivel regional, unas mayores diferencias salariales no se corresponden necesariamente con una discriminación más elevada. Por otro lado, la incorporación tardía de la mujer al mercado laboral, así como su segregación sectorial y ocupacional, constituyen el origen fundamental de las diferencias salariales por sexo.

**Palabras clave:** salarios, mercado de trabajo, diferencias salariales, estructura de los salarios, empleo femenino, España, 1995.

**Clasificación JEL:** J31.

## 1. Introducción

En su obra *Principios de economía política con algunas de sus aplicaciones a la filosofía social*, publicada en 1848, John Stuart Mill considera que «merece examinarse por qué los salarios de las mujeres son por lo general más bajos, y mucho más bajos, que los de los hombres» (Mill, 1848, página 355). Esta referencia parece suficiente para sospechar que el tema de las diferencias salariales por sexo es tan antiguo, al menos, como el capitalismo y con una extensión que sólo admite discrepancias de grado entre países<sup>1</sup>. No obstante, el análisis económico no pres-

tó demasiada atención a la existencia de unas diferencias salariales, cuya evidencia nadie discute, hasta el trabajo de Becker (1957). Es más, no hay duda alguna de que en este campo los esfuerzos principales, desde el trabajo pionero de Becker, han ido dirigidos, sobre todo, a tratar de medir el alcance de dichas diferencias.

Por resumir los desarrollos hasta la actualidad, prácticamente todos los trabajos se sirven de la descomposición salarial de Oaxaca (1973), que parte de la estimación de ecuaciones de salarios separadas para hombres y mujeres. Con ello, se aspiraba a descomponer las diferencias salariales en dos partes: aquella explicada por las diferencias de productividad entre hombres

\* Departamento de Economía. Universidad Pública de Navarra.

Los autores desean agradecer a Pablo Cebrían y al Instituto de Estadística de Navarra la cesión de la base de datos.

<sup>1</sup> En algunos países (Escandinavia o Francia) las mujeres perciben entre el 80 y el 90 por 100 del salario de los hombres. En otros (Países del Este o

EE UU), ellas sólo reciben entre el 65 y el 75 por 100 del sueldo masculino (BLAU y KAHN, 1996). STANLEY y JARREL (1998) reconocen que las diferencias salariales por sexo se han reducido a lo largo del tiempo.

y mujeres, por un lado, y la parte no explicada o «discriminación», debida exclusivamente al sexo.

Para estimar ecuaciones de salarios separadas se necesita disponer de información abundante sobre las características individuales de los trabajadores (experiencia, formación, antigüedad, actividades, etcétera). Por tanto, la exigencia estadística alcanza tal dimensión que el ritmo de aparición de trabajos ha estado claramente marcado por la disponibilidad de los datos. A modo de ejemplo, en España se ha aplicado el método de Oaxaca, con fuentes de datos oficiales, tras la publicación de la Encuesta de Condiciones de Vida y Trabajo, con datos del año 1985<sup>2</sup>.

Sin abandonar este contexto, se propone el presente trabajo con la intención de completar los resultados disponibles, aportando la estimación regional de las diferencias salariales por sexo. Ello sólo ha sido posible con los datos de la Encuesta de Estructura Salarial referidos al ejercicio 1995, pero que proporcionan información del sector privado exclusivamente. Para estimar ecuaciones de salarios separadas para hombres y mujeres por comunidades autónomas se precisaba un tamaño muestral que sólo se alcanza con esta encuesta, de la que en el presente trabajo hemos utilizado información sobre más de 144.000 asalariados del sector privado.

La medición de las diferencias salariales por sexo a nivel regional posee un interés doble. Por un lado, confirma y ofrece una medida precisa de lo que hasta ahora no pasaba de mera intuición sobre la existencia de grados distintos de discriminación salarial en las regiones españolas. En segundo lugar, el análisis cuidadoso de las diferencias entre comunidades autónomas constituye una vía para intentar comprender las causas de la discriminación salarial, un campo en el que hasta la fecha prácticamente sólo se ha trabajado con hipótesis. Disponer de

información sobre regiones que comparten ciertos marcos institucionales (regulación del mercado de trabajo, política macroeconómica común, espacio sin limitaciones a la movilidad de la mano de obra, instituciones públicas similares, etcétera) es, sin duda, una oportunidad inapreciable para contrastar y reformular parte de las hipótesis disponibles. El hecho de que la información de la Encuesta de Estructura Salarial se refiera sólo al sector privado deberá tenerse en consideración al evaluar los resultados obtenidos en el presente trabajo que mostrarán una discriminación salarial superior a la de la economía en su conjunto.

Para cumplir con el objetivo propuesto, se ha estructurado el trabajo de la siguiente forma: los dos apartados siguientes precisan la metodología y las características principales de la base de datos para, en el cuarto apartado, presentar los resultados. En el apartado quinto se exponen las principales conclusiones.

## 2. Una metodología basada en la teoría del capital humano

### Marco teórico

La teoría del capital humano (Becker, 1975) predice unas ganancias mayores para aquellos individuos con más inversión en capital humano. Con este término se califica no sólo la formación reglada y ofrecida en centros específicos (escolaridad), sino también los conocimientos adquiridos en el puesto de trabajo. De acuerdo con esta teoría, una parte de las diferencias salariales por sexo puede ser el resultado de la distinta inversión de hombres y mujeres en capital humano.

Por otra parte, la literatura sobre determinación salarial atribuye un peso importante a las características de las empresas. En concreto, se afirma que el tamaño empresarial se asocia con mayores salarios porque favorece el poder de los sindicatos; además, en general, son empresas cuyo proceso productivo es más intensivo en capital y, para terminar, desde la teoría de los salarios de eficiencia, suele insistirse en que el coste de supervisión aumenta con el tamaño

---

<sup>2</sup> Algunos ejemplos de los trabajos realizados son los siguientes: HERNANDEZ (1994, 1995) utiliza la Encuesta de Condiciones de Vida y Trabajo (ECVT) de 1985 y la Encuesta de Discriminación Salarial (EDS) de 1987; PRIETO (1995); DE LA RICA y UGIDOS (1995); y ULLIBARRI (1996) trabajan con la Encuesta de Estructura, Conciencia y Biografía de Clases (ECBC) del año 1991.

empresarial. El ámbito de la negociación colectiva es otra de las variables relevantes de la determinación salarial. Cabe suponer que los convenios nacionales establecen unos mínimos, especialmente en lo que se refiere a condiciones de trabajo, que serán mejorados cuando existan convenios provinciales y, especialmente, de empresa o centro (*vid.* Lorences, 1995, para un análisis de las diferencias salariales y la negociación colectiva en España).

Las diferencias de capital humano, la distinta estructura productiva de las regiones, o el tipo de empresas, o la negociación característica de cada región, explicarán las diferencias en la remuneración de hombres y mujeres en las distintas regiones (*vid.* Rodríguez, 1991 para un análisis de las diferencias salariales regionales)

### Metodología

El índice habitualmente utilizado para medir la discriminación salarial es el de Oaxaca (1973) y Blinder (1973). Como paso previo para calcular su valor es necesario estimar funciones de ingresos tipo Mincer (1974). Estas funciones describen la relación entre los salarios y las características individuales y laborales. Al tratar de explicar los salarios de los individuos sólo se conoce el de aquéllos que de hecho trabajan, por lo que la muestra en este tipo de trabajos podría estar truncada o censurada. Dados los posibles problemas de selección muestral que una estimación MCO generaría para una muestra de este tipo, la mayoría de los trabajos actuales corrigen este sesgo a través del método de Heckman (1979), aplicable en el caso de muestras censuradas.

La función o ecuación de ingresos a estimar presenta la siguiente forma:

$$\ln w_{ij} = X_{ij} \beta + u_{ij}$$

La variable dependiente es el logaritmo del salario por hora,  $i$  = hombre, mujer,  $j = 1, \dots, 17$ , representa las comunidades autónomas,  $X$  es un vector de características individuales o labo-

rales y  $\beta$  es el vector de coeficientes a estimar. Como la estructura salarial de los hombres es distinta a la de las mujeres y diferente también entre regiones, estimamos estas ecuaciones para hombres y mujeres, por separado, en cada una de las 17 comunidades autónomas. Asimismo, también se estima para el conjunto de la muestra, bajo el supuesto de que la determinación salarial no difiere por regiones.

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

A partir de los coeficientes estimados en estas funciones de ingresos, Oaxaca (1973) y Blinder (1973) descomponen la diferencia salarial media, en este caso por sexo, en dos componentes:

$$\overline{\ln w_{ij}} - \overline{\ln w_{mjj}} = (\bar{X}_{ij} - \bar{X}_{mjj}) \hat{\beta}_{ij} + (\hat{\beta}_{ij} - \hat{\beta}_{mjj}) \bar{X}_{ij}$$

En la expresión anterior, puede observarse, por un lado, la parte de la diferencia salarial que encuentra su origen en las distintas dotaciones de capital humano (primer sumando) y, por otro, la parte de esa diferencia que se debe a las distintas retribuciones para hombres y mujeres por unas mismas características (segundo sumando). Esta última es la que se conoce propiamente como discriminación. Este método de estimación y

descomposición de las diferencias será el que se aplicará en el resto del trabajo con la intención de describir y analizar la situación en las distintas regiones españolas.

### 3. Información estadística

#### Datos

El análisis se lleva a cabo a partir de la Encuesta de Estructura Salarial del año 1995, elaborada por el INE, en la que se dispone de información sobre las características laborales (salario, tipo de jornada, tipo de contrato, etcétera) y educativas de los asalariados del sector privado. La principal ventaja frente a otras bases de datos similares es el número de observaciones, que permite la estimación de las funciones de ingresos separadas por comunidades autónomas. Para el presente estudio se utiliza una muestra de 110.434 hombres y 33.762 mujeres.

En referencia a la base de datos utilizada, cabe destacar, en primer lugar, que en la muestra figuran sólo las empresas de 10 o más trabajadores. Dado que en las empresas pequeñas los salarios tienden a ser más bajos y la representación femenina es mayor, la no inclusión de estas empresas subestimaría la diferencia salarial por sexo. Ahora bien, existe una segunda característica de la encuesta que actúa en sentido contrario: la exclusión de los trabajadores del sector público. Un hecho que podría ser importante en la medida que las mujeres tienen una mayor representación en las Administraciones públicas. Sin embargo, para valorarlo de manera adecuada, debe recordarse que la literatura ha descrito cómo el peor trato relativo en salarios para la mujer se concentra en el sector privado (véase Ugidos, 1997 y García, *et al.*, 1998). A pesar de los efectos, parece evidente que los resultados de diferencias y discriminación salarial que se obtengan a partir de esta fuente de datos están sobrestimando los valores de la economía en su conjunto, esto es, los resultados de considerar conjuntamente los sectores público y privado.

En el apartado de inconvenientes hay que mencionar, además, la carencia de datos sobre variables significativas en el análisis

de la determinación de salarios, con una referencia explícita a la experiencia laboral (para eludir esta deficiencia se ha utilizado una aproximación a su valor) o, incluso, al estado civil. Estas carencias resultan mínimas cuando se valora la ventaja que supone trabajar con una muestra de tales dimensiones, la única disponible para España con posibilidad de aplicarla en un ejercicio de comparación interregional, algo que no se había podido hacer hasta el momento.

#### Descripción de la base de datos

La variable dependiente en las ecuaciones de ingresos estimadas para hombres y mujeres en cada una de las regiones es el logaritmo del salario neto por hora. Las variables explicativas son todas aquéllas habituales en la literatura: experiencia, educación, tipo de contrato (temporal, a tiempo parcial), tamaño de empresa y convenio. A excepción de la experiencia, que se define como número de años trabajados, el resto de las variables son ficticias. Estas nos permiten incorporar distintos niveles educativos (bachiller, universidad, formación profesional y estudios primarios) o distintos tipos de contratación, varios tamaños de empresa o modalidades de convenio. La descripción detallada de estas variables se presenta en el Anexo.

Antes de describir los efectos de estas variables sobre los salarios de hombres y mujeres, es necesario resumir las características de la base de datos. Por ello, en los Cuadros 1 y 2 figuran las medias y desviaciones de las variables incluidas en las funciones de ingresos (a excepción de las referidas a la actividad y ocupación que se añaden como variables de control).

Como podía anticiparse por la información de otras bases de datos, tanto la antigüedad como la experiencia son superiores para los hombres en todas las regiones, mientras que las mujeres presentan, en general, valores más elevados en lo referente al nivel educativo, siendo siempre mayor su temporalidad y trabajo a tiempo parcial. El argumento que suele utilizarse para explicar la menor experiencia de las mujeres en el mercado de

CUADRO 1

**RESUMEN DE MEDIAS Y DESVIACIONES TÍPICAS PARA LOS VARONES**

Comunidad autónoma	Experiencia	Bachiller	FP	Universidad	Antigüedad temporales	Antigüedad fijos	Contrato temporal
<b>Muestra total .....</b>	<b>24,118</b> <b>(11,520)</b>	<b>0,1023</b> <b>(0,3031)</b>	<b>0,1262</b> <b>(0,3320)</b>	<b>0,1024</b> <b>(0,3032)</b>	<b>0,2822</b> <b>(0,7789)</b>	<b>11,034</b> <b>(10,516)</b>	<b>0,2457</b> <b>(0,4305)</b>
Andalucía.....	24,274 (11,073)	0,1079 (0,3102)	0,1340 (0,3406)	0,0955 (0,2940)	0,2897 (0,7736)	11,343 (10,659)	0,2658 (0,4418)
Aragón.....	24,020 (11,760)	0,0973 (0,2963)	0,1121 (0,3155)	0,0935 (0,2912)	0,3039 (0,8169)	10,583 (10,367)	0,2520 (0,4342)
Asturias.....	24,589 (11,005)	0,1054 (0,3072)	0,1296 (0,3359)	0,0907 (0,2873)	0,3355 (0,8817)	10,363 (10,084)	0,2630 (0,4404)
Baleares.....	24,129 (11,713)	0,1304 (0,3368)	0,0694 (0,2541)	0,0610 (0,2393)	0,2685 (0,7691)	10,049 (9,8628)	0,2397 (0,4270)
Canarias.....	23,150 (11,287)	0,0957 (0,2942)	0,0869 (0,2817)	0,0716 (0,2578)	0,3884 (0,8788)	8,5459 (9,9547)	0,3612 (0,4804)
Cantabria.....	24,728 (11,280)	0,0959 (0,2945)	0,1286 (0,3349)	0,0727 (0,2597)	0,3232 (0,8354)	10,643 (10,454)	0,2798 (0,4490)
Castilla-La Mancha.....	22,903 (11,282)	0,0887 (0,2843)	0,0899 (0,2861)	0,0590 (0,2357)	0,3519 (0,8835)	9,910 (10,105)	0,2860 (0,4519)
Castilla y León.....	24,586 (11,274)	0,0915 (0,2883)	0,1588 (0,3655)	0,0852 (0,2791)	0,2473 (0,7519)	11,897 (10,574)	0,2173 (0,4124)
Cataluña.....	24,519 (11,751)	0,1095 (0,3123)	0,1498 (0,3569)	0,1107 (0,3138)	0,2191 (0,7001)	12,336 (10,712)	0,1846 (0,3880)
Comunidad Valenciana.....	23,73 (11,642)	0,0970 (0,2960)	0,0869 (0,2817)	0,0861 (0,2806)	0,3007 (0,7851)	10,316 (10,204)	0,2701 (0,4440)
Extremadura.....	22,97 (10,883)	0,0924 (0,2897)	0,0686 (0,2529)	0,0738 (0,2616)	0,3807 (0,8344)	8,5454 (10,075)	0,3625 (0,4808)
Galicia.....	25,147 (11,464)	0,1127 (0,3163)	0,1049 (0,3065)	0,0841 (0,2775)	0,3271 (0,8497)	10,997 (10,459)	0,2687 (0,4433)
Madrid.....	23,232 (11,861)	0,1501 (0,3572)	0,1160 (0,3203)	0,2080 (0,4059)	0,2346 (0,7056)	11,338 (10,593)	0,2006 (0,4004)
Murcia.....	22,913 (11,453)	0,0715 (0,2576)	0,0774 (0,2673)	0,0611 (0,2396)	0,4114 (0,9480)	8,2994 (9,3331)	0,3456 (0,4756)
Navarra.....	23,928 (11,573)	0,0696 (0,2546)	0,1848 (0,3881)	0,0938 (0,2916)	0,2486 (0,7182)	10,464 (10,132)	0,2309 (0,4215)
País Vasco.....	26,064 (11,363)	0,0689 (0,2533)	0,2279 (0,4195)	0,1181 (0,3227)	0,1944 (0,6469)	14,067 (11,166)	0,1741 (0,3792)
La Rioja.....	23,244 (11,457)	0,0689 (0,2533)	0,0913 (0,2882)	0,0670 (0,2501)	0,2946 (0,7568)	9,756 (9,835)	0,2630 (0,4404)

NOTA: La desviación estandar figura entre paréntesis.

CUADRO 1 (continuación)

**RESUMEN DE MEDIAS Y DESVIACIONES TÍPICAS PARA LOS VARONES**

Comunidad autónoma	Contrato t parcial	Empresa mediana	Empresa grande	Convenio provincial	Convenio empresa	Salario por hora	Tamaño muestral
<b>Muestra total .....</b>	<b>0,0153 (0,1229)</b>	<b>0,4126 (0,4923)</b>	<b>0,3879 (0,4873)</b>	<b>0,4249 (0,4943)</b>	<b>0,2500 (0,4330)</b>	<b>1.612 (1.168)</b>	<b>110.434</b>
Andalucía .....	0,0184 (0,1344)	0,3916 (0,4881)	0,4338 (0,4956)	0,3726 (0,4835)	0,3157 (0,4648)	1.615 (1.027)	10.382
Aragón .....	0,0117 (0,1077)	0,4426 (0,4967)	0,3470 (0,4761)	0,4402 (0,4965)	0,2165 (0,4119)	1.506 (946)	5.881
Asturias .....	0,0098 (0,0986)	0,4932 (0,5004)	0,1520 (0,3591)	0,5229 (0,4996)	0,1846 (0,3880)	1.391 (853)	2.855
Baleares .....	0,0213 (0,1444)	0,4721 (0,4993)	0,2272 (0,4191)	0,5011 (0,5001)	0,1475 (0,3546)	1.364 (972)	3.099
Canarias .....	0,0221 (0,1471)	0,4208 (0,4937)	0,3301 (0,4703)	0,4870 (0,4999)	0,2271 (0,4190)	1.347 (1.099)	5.016
Cantabria .....	0,0128 (0,1126)	0,4961 (0,5001)	0,2274 (0,4192)	0,5342 (0,4989)	0,2156 (0,4113)	1.366 (872)	2.806
Castilla-La Mancha .....	0,0124 (0,1109)	0,4551 (0,4980)	0,3065 (0,4611)	0,4260 (0,4945)	0,2184 (0,4132)	1359 (909)	5.535
Castilla y León .....	0,0107 (0,1029)	0,4401 (0,4964)	0,3740 (0,4839)	0,3942 (0,4887)	0,3435 (0,4749)	1.561 (995)	7.574
Cataluña .....	0,0156 (0,1240)	0,3101 (0,4625)	0,5743 (0,4945)	0,3340 (0,4716)	0,2651 (0,4414)	1.910 (1.314)	15.369
Comunidad Valenciana .....	0,0153 (0,1226)	0,4215 (0,4938)	0,3962 (0,4891)	0,4659 (0,4989)	0,1617 (0,3682)	1.463 (993)	10.214
Extremadura .....	0,0226 (0,1487)	0,4929 (0,5000)	0,1522 (0,3592)	0,5409 (0,4984)	0,1801 (0,3843)	1.228 (895)	2.477
Galicia .....	0,0110 (0,1044)	0,4777 (0,4995)	0,3206 (0,4267)	0,4686 (0,4990)	0,2648 (0,4412)	1.373 (994)	7.078
Madrid .....	0,0187 (0,1354)	0,3044 (0,4602)	0,5687 (0,4953)	0,3363 (0,4728)	0,2751 (0,4466)	2.118 (1.740)	12.417
Murcia .....	0,0243 (0,1539)	0,5485 (0,977)	0,1370 (0,3438)	0,4798 (0,4996)	0,0820 (0,2744)	1.123 (752)	4.366
Navarra .....	0,0114 (0,1060)	0,4617 (0,4986)	0,2965 (0,4568)	0,5398 (0,4985)	0,2075 (0,4056)	1.602 (888)	4.135
País Vasco .....	0,0102 (0,1003)	0,3987 (0,4896)	0,4381 (0,4962)	0,3959 (0,4890)	0,4399 (0,4964)	1.862 (1.050)	8.358
La Rioja .....	0,0156 (0,1240)	0,5645 (0,4959)	0,0868 (0,2816)	0,6060 (0,4887)	0,0476 (0,2129)	1.281 (839)	2.627

NOTA: La desviación estandar figura entre paréntesis.

CUADRO 2

**RESUMEN DE MEDIAS Y DESVIACIONES TÍPICAS PARA LAS MUJERES**

Comunidad autónoma	Experiencia	Bachiller	FP	Universidad	Antigüedad temporales	Antigüedad fijos	Contrato temporal
<b>Muestra total</b> .....	<b>18,810</b> <b>(10,576)</b>	<b>0,1528</b> <b>(0,3598)</b>	<b>0,1301</b> <b>(0,3364)</b>	<b>0,1033</b> <b>(0,3043)</b>	<b>0,3810</b> <b>(0,9123)</b>	<b>8,1873</b> <b>(9,0769)</b>	<b>0,3129</b> <b>(0,4637)</b>
Andalucía .....	17,672 (10,285)	0,1697 (0,3754)	0,1227 (0,3282)	0,0789 (0,2697)	0,4562 (0,9646)	7,1283 (8,6864)	0,3777 (0,4849)
Aragón .....	18,297 (10,397)	0,1340 (0,3407)	0,1381 (0,3451)	0,0988 (0,2986)	0,4476 (1,0222)	6,8438 (8,0688)	0,3511 (0,4774)
Asturias .....	21,349 (11,567)	0,1703 (0,3762)	0,0985 (0,2982)	0,0951 (0,2937)	0,4257 (0,9681)	8,0551 (9,1975)	0,3456 (0,4759)
Baleares .....	19,345 (10,979)	0,1812 (0,3853)	0,1015 (0,3021)	0,0647 (0,2460)	0,3579 (0,8929)	7,2714 (8,3699)	0,3038 (0,4600)
Canarias .....	17,319 (9,6975)	0,1698 (0,3756)	0,1023 (0,3031)	0,0863 (0,2809)	0,5623 (1,0594)	5,0362 (7,6496)	0,4962 (0,5002)
Cantabria .....	20,263 (10,880)	0,1435 (0,3508)	0,1690 (0,3751)	0,0724 (0,2594)	0,3764 (0,8951)	7,5938 (8,6956)	0,3551 (0,4789)
Castilla-La Mancha .....	15,829 (9,6163)	0,1125 (0,3161)	0,0914 (0,2882)	0,0586 (0,2350)	0,5116 (1,037)	5,540 (7,482)	0,4093 (0,4919)
Castilla y León .....	19,706 (10,340)	0,1509 (0,3581)	0,1429 (0,3500)	0,1041 (0,3055)	0,3904 (0,9681)	9,251 (9,4901)	0,2892 (0,4535)
Cataluña .....	19,378 (10,767)	0,1458 (0,3529)	0,1528 (0,3598)	0,0956 (0,2941)	0,3190 (0,8393)	9,5576 (9,6532)	0,2644 (0,4410)
Comunidad Valenciana .....	19,009 (10,107)	0,1289 (0,3352)	0,1166 (0,3210)	0,0812 (0,2732)	0,3908 (0,8696)	7,5393 (8,5473)	0,3463 (0,4758)
Extremadura .....	16,750 (9,8448)	0,1265 (0,3326)	0,1012 (0,3018)	0,0894 (0,2855)	0,5464 (0,9872)	5,1535 (7,2229)	0,4300 (0,4955)
Galicia .....	21,360 (10,596)	0,1303 (0,3367)	0,1025 (0,3033)	0,0774 (0,2674)	0,3831 (0,9424)	10,007 (9,6431)	0,2966 (0,4568)
Madrid .....	17,55 (10,599)	0,2427 (0,4287)	0,1187 (0,3235)	0,1993 (0,3995)	0,3002 (0,7992)	8,5431 (9,0403)	0,2439 (0,4295)
Murcia .....	18,094 (10,497)	0,0783 (0,2688)	0,0868 (0,2817)	0,0620 (0,2412)	0,4014 (0,9785)	5,6691 (6,8723)	0,3218 (0,4663)
Navarra .....	19,918 (10,500)	0,1153 (0,3195)	0,1747 (0,3799)	0,1067 (0,3089)	0,2978 (0,8181)	8,3632 (8,9740)	0,2848 (0,4515)
País Vasco .....	21,518 (10,595)	0,1198 (0,3249)	0,2005 (0,4005)	0,1098 (0,3127)	0,3218 (0,8618)	11,492 (10,441)	0,2534 (0,4351)
La Rioja .....	18,877 (10,289)	0,0855 (0,3249)	0,1496 (0,3569)	0,0855 (0,2798)	0,4544 (1,0562)	7,6097 (8,4928)	0,3205 (0,4670)

NOTA: La desviación estandar figura entre paréntesis.

CUADRO 2 (continuación)

**RESUMEN DE MEDIAS Y DESVIACIONES TÍPICAS PARA LAS MUJERES**

Comunidad autónoma	Contrato t parcial	Empresa mediana	Empresa grande	Convenio provincial	Convenio empresa	Salario por hora	Tamaño muestral
<b>Muestra total .....</b>	<b>0,1034 (0,3048)</b>	<b>0,3809 (0,4856)</b>	<b>0,4413 (0,4965)</b>	<b>0,3944 (0,4887)</b>	<b>0,1680 (0,3739)</b>	<b>1.102 (719)</b>	<b>33.762</b>
Andalucía .....	0,1598 (0,3665)	0,3453 (0,4755)	0,4838 (0,4998)	0,4002 (0,4900)	0,1930 (0,3947)	1.024 (667)	2.534
Aragón .....	0,1170 (0,3215)	0,4447 (0,4971)	0,3247 (0,4684)	0,3815 (0,4859)	0,1036 (0,3048)	955 (527)	1.709
Asturias .....	0,1118 (0,3154)	0,3990 (0,4901)	0,2688 (0,4437)	0,5526 (0,4976)	0,1369 (0,3440)	961 (664)	599
Baleares .....	0,0977 (0,2971)	0,4677 (0,4991)	0,2879 (0,4530)	0,4594 (0,4985)	0,1158 (0,3201)	983 (571)	1.330
Canarias .....	0,0974 (0,2966)	0,4419 (0,4968)	0,3452 (0,4756)	0,5080 (0,5001)	0,1663 (0,3725)	955 (629)	1.437
Cantabria .....	0,0952 (0,2937)	0,5526 (0,4976)	0,1647 (0,3712)	0,5043 (0,5003)	0,1008 (0,3013)	923 (590)	704
Castilla-La Mancha .....	0,1207 (0,3259)	0,5034 (0,5002)	0,2606 (0,4391)	0,3738 (0,4840)	0,1378 (0,3448)	850,36 (542,92)	1.466
Castilla y León .....	0,1162 (0,3206)	0,4054 (0,4911)	0,4101 (0,4920)	0,3738 (0,4465)	0,2747 (0,3448)	1.089 (620)	1.729
Cataluña .....	0,0799 (0,2712)	0,2894 (0,4535)	0,6073 (0,4884)	0,3503 (0,4771)	0,1438 (0,3509)	1.235 (736)	5.877
Comunidad Valenciana .....	0,1036 (0,3048)	0,3739 (0,4839)	0,4707 (0,4992)	0,4402 (0,4965)	0,0942 (0,2921)	963 (564)	3.078
Extremadura .....	0,1619 (0,3687)	0,4384 (0,4966)	0,2243 (0,4175)	0,3440 (0,4754)	0,2816 (0,4501)	824 (509)	593
Galicia .....	0,0729 (0,2600)	0,3954 (0,4890)	0,4374 (0,4962)	0,3490 (0,4767)	0,1854 (0,3887)	998 (668)	2.195
Madrid .....	0,0904 (0,2868)	0,2807 (0,4494)	0,6198 (0,4855)	0,3043 (0,4601)	0,2210 (0,4150)	1.465 (982)	4.887
Murcia .....	0,1123 (0,3158)	0,4478 (0,4974)	0,3257 (0,4688)	0,4458 (0,4972)	0,0509 (0,2199)	668 (452)	1.532
Navarra .....	0,1110 (0,3143)	0,4716 (0,4994)	0,2728 (0,4456)	0,5534 (0,4974)	0,1601 (0,3668)	1.111 (560)	1.162
País Vasco .....	0,1048 (0,3064)	0,4093 (0,4918)	0,3911 (0,4881)	0,4170 (0,4932)	0,3149 (0,4646)	1.303 (632)	2.194
La Rioja .....	0,1296 (0,3361)	0,5755 (0,4946)	0,0783 (0,2689)	0,4074 (0,4917)	0,0484 (0,2148)	906 (459)	702

NOTA: La desviación estandar figura entre paréntesis.

trabajo se centra en la interrupción que se produce a lo largo de su vida laboral, con el fin de atender a sus hijos. En el caso de España, la razón principal es la incorporación tardía de la mujer al mercado de trabajo.

La escolaridad más alta de las mujeres asalariadas, su mayor contratación temporal (31,3 por 100 frente al 24,5 por 100 de los varones en el total de la muestra) o a tiempo parcial (10 por 100 y 1,5 por 100 para los hombres) tiene que ver, en gran parte, con los comportamientos discriminatorios en el acceso al puesto de trabajo. No obstante, la escolaridad más alta de las mujeres también puede ser debida a que su incorporación al mercado de trabajo se ha producido preferentemente entre las de mayor nivel educativo (*vid.* Bover y Arellano, 1995).

Existen otra serie de características, como el ámbito de negociación colectiva, para las que no se aprecian diferencias significativas por sexo. En lo referente a la negociación colectiva, se han considerado tres niveles: el convenio sectorial nacional, el sectorial provincial y el específico de empresa o centro de trabajo. El porcentaje de asalariados de cada ámbito de negociación se corresponde con lo estimado por la literatura (*vid.* Abellán, Felgueroso y Lorences, 1997), que otorga la primacía a los convenios provinciales y la menor importancia en términos porcentuales al ámbito de la empresa. Los datos que presentamos subestiman la importancia del nivel provincial, puesto que las Administraciones públicas no están incluidas en nuestro análisis.

Para completar la determinación de salarios habría que considerar otras variables citadas repetidamente en la literatura sobre salarios y que poseen unos rasgos de carácter institucional. Así, las regiones en las que los salarios de los hombres (o de las mujeres con alguna excepción) alcanzan los niveles más elevados, Madrid, Cataluña y País Vasco, son aquellas zonas donde tanto el porcentaje de universitarios asalariados, como el de trabajadores en empresas grandes y con convenios a nivel de empresa, muestran valores por encima de la media nacional; mientras que el porcentaje de contratados temporales es inferior a la media nacional. En la misma dirección, pero con senti-

do contrario, en aquellas regiones donde menor es la remuneración por hora, Murcia, Extremadura y La Rioja (Castilla-La Mancha, para la muestra de mujeres), las características anteriores se comportan también en el sentido esperado: escolaridad inferior, empresas más pequeñas, menor importancia de los convenios de empresa y mayor temporalidad. En definitiva, todas estas características confirman su necesaria inclusión para explicar los salarios en cada región y, en consecuencia, las diferencias interregionales.

Observando los datos de la encuesta nos encontramos con que, para el conjunto nacional, el salario medio por hora de las mujeres equivale a sólo un 68 por 100 del correspondiente a los hombres. Además, este valor varía considerablemente entre regiones, desde el 59 por 100 para Murcia hasta el 72 por 100 para Galicia.

No obstante, como ya hemos señalado en un apartado anterior, la presencia de tales diferencias salariales no supone necesariamente que exista discriminación. La aplicación del método de Oaxaca (1973), en el apartado siguiente, nos permitirá conocer qué parte de esta diferencia es discriminatoria.

#### 4. Resultados

El presente trabajo se ha planteado con el objetivo básico de estimar y comparar las diferencias salariales por sexo en las regiones españolas. Para ello, la interpretación tanto de los valores medios de la muestra (Cuadros 1 y 2), como de los resultados de las ecuaciones de salarios estimadas (Cuadros 3 y 4) se desarrolla en tres apartados: el primero dedicado a las diferencias en características, el segundo a las diferencias en la remuneración de las características y, por último, a modo de recapitulación, el concentrado en las comparaciones interregionales de diferencias y discriminación salarial.

##### Diferencias en las características

En el Cuadro 5 se presentan los cocientes entre las características de mujeres y hombres, para cada región. En consecuencia,

puede observarse en qué medida se producen diferencias entre la experiencia, el nivel educativo o la temporalidad, por ejemplo, de las mujeres y las correspondientes a los varones. También se puede anticipar si la situación relativa determina las diferencias salariales regionales. Además, para facilitar la interpretación de cómo afectan esas diferencias relativas entre hombres y mujeres a la brecha salarial, en este mismo cuadro figuran también los cocientes entre los rendimientos de esas características para ambos.

En el Cuadro 5 se observa, por ejemplo, cómo la experiencia de las mujeres es inferior a la de los hombres y, a diferencia de la de ellos, varía mucho por comunidades autónomas, desde el mínimo para Castilla-La Mancha (las mujeres presentan un 69 por 100 de la experiencia de los hombres) al máximo para el País Vasco (las mujeres alcanzan casi el 83 por 100 de la experiencia de los varones). Es probable que la explicación de estos resultados derive de la incorporación más tardía de la mujer al mercado laboral. Bover y Arellano (1995) reconocen que desde 1980 se está produciendo un fenómeno de entrada masiva de la mujer, sobre todo de las más jóvenes, al mercado de trabajo español, de forma que en el período 1980-1991 la tasa de actividad de aquéllas entre 25 y 44 años pasó del 32 por 100 al 55 por 100. Puesto que son las más jóvenes las que se incorporan cabe esperar que, con el tiempo, la permanencia de estas mujeres contribuya a aproximar los valores medios de la experiencia. El hecho de que el ritmo de entrada de la mujer difiera por regiones quedará reflejado en la mayor dispersión de las cifras de experiencia femenina.

En el caso de la educación las diferencias entre regiones son reducidas, excepto para los casos de Madrid (con un porcentaje de universitarios que duplica la media nacional) y la importancia de la formación profesional entre los ocupados de ambos sexos en Cataluña, Castilla y León y, sobre todo, Navarra y País Vasco (Cuadros 1 y 2). Observando los datos, parece inferirse la importancia de la educación sobre las diferencias por sexo. Así, en aquellas regiones en las que los niveles educativos son bajos (tanto para hombres como para mujeres)

y la escolaridad de ellas es muy similar a la de los varones, se producen las mayores diferencias salariales por sexo (Murcia, Castilla-La Mancha). Por su parte, cuando los niveles educativos son bajos, pero el de las mujeres es superior, dichas diferencias salariales son bajas (Baleares, Canarias). Sin embargo, no se observa la relación inversa en las regiones con mayor escolaridad. Esto podría mostrar que la educación es una condición necesaria pero no suficiente para la reducción de las diferencias.

La antigüedad ejerce un efecto más claro que la educación sobre las diferencias salariales. De forma que en aquellas regiones donde la antigüedad de las mujeres se aleja más de la de los varones las diferencias por sexo son mayores.

La temporalidad es mucho más frecuente entre las mujeres. Dado que la retribución de los contratos de duración determinada es inferior a la de los fijos, cabe esperar que aquellas regiones con mayor diferencia en el grado de temporalidad de hombres y mujeres muestren mayores diferencias salariales. Sin embargo, este supuesto sólo se verifica en parte, puesto que los niveles muy bajos de temporalidad relativa no significan menores diferencias salariales (Cuadro 5). En todo caso, el grado de temporalidad más elevado entre las mujeres se debe, preferentemente, a que el empleo femenino se concentra en aquellas actividades que presentan un mayor recurso a la contratación temporal (comercio y hostelería). En este sentido, resulta destacable el alcance de la temporalidad en Canarias, donde prácticamente el 50 por 100 de las asalariadas del sector privado se encuentra con una vinculación contractual temporal, frente al 25 por 100 de Madrid y País Vasco (Cuadro 2).

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

En cuanto al tamaño de empresa, que se describe en los Cuadros 1 y 2, los resultados son los anticipados por la litera-

CUADRO 3

**ESTIMACION MCO DE LA ECUACION DE SALARIOS PARA LOS VARONES**

Comunidad autónoma	Experiencia	Exp. cuadr.	Bachiller	FP	Universidad	Antigüedad temporales	Contrato temporal
<b>Muestra total</b> .....	<b>0,0347</b> <b>(74,167)</b>	<b>-0,0005</b> <b>(-54,709)</b>	<b>0,1672</b> <b>(37,71)</b>	<b>0,1692</b> <b>(44,00)</b>	<b>0,3889</b> <b>(71,108)</b>	<b>0,2253</b> <b>(117,13)</b>	<b>-0,7055</b> <b>(-176,86)</b>
Andalucía .....	0,0338 (21,069)	-0,0004 (-14,347)	0,2070 (14,730)	0,1802 (15,142)	0,3932 (22,653)	0,2086 (33,672)	-0,6726 (-51,635)
Aragón .....	0,0327 (17,035)	-0,0004 (-12,630)	0,1054 (5,8087)	0,1330 (8,0516)	0,3259 (14,089)	0,2045 (26,930)	-0,6447 (-40,405)
Asturias .....	0,0294 (9,2223)	-0,0004 (-6,8915)	0,1186 (4,2406)	0,1594 (6,5613)	0,3507 (9,7045)	0,2057 (18,527)	-0,6798 (-27,400)
Baleares .....	0,0347 (12,843)	-0,0005 (-10,158)	0,1208 (4,7870)	0,1458 (5,0578)	0,2749 (7,3025)	0,2415 (20,893)	-0,7124 (-30,187)
Canarias .....	0,0318 (12,521)	-0,0004 (-9,0565)	0,2149 (8,7814)	0,1569 (6,6242)	0,4887 (15,378)	0,2368 (26,802)	-0,6875 (-36,155)
Cantabria .....	0,0259 (9,1247)	-0,0003 (-6,6214)	0,1004 (3,8445)	0,0869 (3,8457)	0,2860 (8,3188)	0,2008 (19,291)	-0,6052 (-27,230)
Castilla-La Mancha .....	0,0291 (14,234)	-0,0004 (-10,259)	0,1711 (8,1703)	0,2251 (11,640)	0,3526 (12,708)	0,2278 (30,729)	-0,6978 (-41,632)
Castilla y León .....	0,0325 (18,894)	-0,0004 (-13,789)	0,13731 (8,4701)	0,1733 (13,456)	0,3437 (16,891)	0,2090 (29,768)	-0,6735 (-45,106)
Cataluña .....	0,0381 (31,110)	-0,0005 (-23,123)	0,1833 (16,141)	0,1741 (18,184)	0,4101 (30,466)	0,2515 (43,306)	-0,8071 (-68,682)
Comunidad Valenciana .....	0,0346 (23,052)	-0,0004 (-17,824)	0,1687 (11,292)	0,1523 (10,638)	0,3735 (19,908)	0,2376 (38,685)	-0,7122 (-57,837)
Extremadura .....	0,0295 (9,3168)	-0,0003 (-5,7117)	0,1223 (3,8411)	0,1612 (4,9373)	0,3394 (8,3122)	0,2054 (17,502)	-0,6305 (-25,984)
Galicia .....	0,0305 (16,437)	-0,0004 (-12,492)	0,1724 (10,051)	0,1922 (12,225)	0,3975 (17,515)	0,2172 (32,170)	-0,7095 (-47,276)
Madrid .....	0,0428 (31,356)	-0,0006 (-23,521)	0,1895 (16,142)	0,1765 (14,381)	0,4659 (32,383)	0,2469 (37,091)	-0,7678 (-58,259)
Murcia .....	0,0305 (11,391)	-0,0004 (-8,6168)	0,2217 (7,7573)	0,1491 (5,8078)	0,3646 (9,8044)	0,2138 (24,958)	-0,6736 (-34,974)
Navarra .....	0,0252 (11,558)	-0,0003 (-8,1311)	0,1106 (4,6327)	0,1487 (9,4397)	0,2750 (10,071)	0,2212 (22,748)	-0,6914 (-36,749)
País Vasco .....	0,0339 (20,836)	-0,0004 (-15,542)	0,0885 (5,3120)	0,1286 (12,327)	0,3177 (17,838)	0,2383 (30,758)	-0,7228 (-47,674)
La Rioja .....	0,0274 (11,028)	-0,0004 (-7,6689)	0,1536 (5,3833)	0,1227 (5,1306)	0,3233 (9,9096)	0,2389 (21,813)	-0,6401 (-29,695)

NOTA: La variable dependiente es el logaritmo del salario por hora. Se han incluido como variables de control la ocupación en 12 variables ficticias, y la actividad en 11. La *t-student* figura entre paréntesis.

CUADRO 3 (continuación)

**ESTIMACION MCO DE LA ECUACION DE SALARIOS PARA LOS VARONES**

Comunidad autónoma	Contrato t parcial	Empresa mediana	Empresa grande	Convenio provincial	Convenio empresa	Constante	R <sup>2</sup> /R ajustado
<b>Muestra total</b> .....	<b>-0,1174</b> <b>(-12,318)</b>	<b>0,0933</b> <b>(29,557)</b>	<b>0,2365</b> <b>(67,558)</b>	<b>0,0127</b> <b>(4,2212)</b>	<b>0,1352</b> <b>(38,402)</b>	<b>7,2819</b> <b>(524,88)</b>	<b>64,63</b> <b>64,62</b>
Andalucía .....	-0,0996 (-3,513)	0,0767 (7,1496)	0,2169 (18,853)	0,0037 (0,3603)	0,1481 (12,982)	6,9965 (171,49)	64,67 64,56
Aragón .....	-0,3087 (-6,9588)	0,0767 (7,1496)	0,2169 (18,853)	0,0037 (0,3603)	0,1481 (12,982)	6,9965 (171,49)	64,67 64,56
Asturias .....	-0,2147 (-2,8033)	0,0570 (3,3387)	0,1164 (3,6017)	0,0439 (2,1901)	0,1473 (4,9192)	7,1407 (88,301)	51,61 51,06
Baleares .....	-0,2321 (-4,8136)	0,0939 (5,7390)	0,1862 (8,4515)	-0,0075 (-0,4362)	0,2252 (9,3495)	6,9108 (120,60)	63,48 63,11
Canarias .....	-0,0965 (-2,2349)	0,1069 (6,6605)	0,2945 (15,911)	-0,0221 (-1,3335)	0,1759 (8,7399)	6,9273 (112,8)	60,62 60,07
Cantabria .....	0,1785 (2,9211)	0,0644 (3,9142)	0,2317 (10,362)	0,0243 (1,3212)	0,1900 (7,9472)	7,1727 (110,60)	59,69 59,24
Castilla-La Mancha .....	-0,0746 (-1,573)	0,0785 (6,074)	0,2527 (16,537)	-0,0337 (-2,6617)	0,1630 (10,026)	6,9634 (101,99)	66,23 66,03
Castilla y León .....	-0,0745 (-1,8515)	0,0855 (7,5287)	0,2757 (21,743)	-0,0151 (-1,2738)	0,1343 (10,918)	7,2219 (169,18)	66,60 66,46
Cataluña .....	0,0009 (0,0379)	0,0934 (8,8987)	0,2415 (23,459)	0,0373 (4,5066)	0,1025 (11,908)	7,1634 (153,78)	63,30 63,22
Comunidad Valenciana .....	-0,1942 (-6,2894)	0,1313 (12,507)	0,2601 (23,382)	0,0361 (3,9213)	0,1573 (12,455)	7,2064 (176,35)	63,35 63,23
Extremadura .....	-0,1466 (-2,6323)	0,1023 (5,9619)	0,2024 (7,7436)	0,0092 (0,4676)	0,1993 (7,6422)	6,8964 (83,256)	64,56 63,98
Galicia .....	0,0033 (0,0774)	0,0888 (7,5428)	0,2659 (18,939)	-0,0740 (-5,766)	0,1050 (7,3097)	7,0610 (154,15)	65,35 65,19
Madrid .....	-0,1144 (-4,2760)	0,1401 (11,929)	0,2834 (24,412)	0,0371 (4,1426)	0,1012 (10,299)	7,1231 (237,09)	67,41 67,32
Murcia .....	-0,2860 (-6,6191)	0,0480 (3,3327)	0,1571 (6,9935)	-0,0374 (-2,5697)	0,2401 (9,1207)	7,1789 (100,52)	55,15 54,81
Navarra .....	-0,1138 (-2,1363)	0,1140 (8,3266)	0,2015 (12,262)	-0,0011 (-0,0752)	0,1262 (7,4980)	7,5852 (103,09)	60,13 59,82
País Vasco .....	0,0966 (2,5142)	0,0775 (6,8367)	0,1510 (12,500)	0,0497 (3,8862)	0,1130 (8,3659)	7,4066 (151,22)	60,31 60,15
La Rioja .....	-0,0912 (-1,7879)	0,0625 (4,5996)	0,3212 (12,619)	0,1304 (7,2694)	0,2115 (6,5931)	7,0540 (137,18)	67,64 67,26

NOTA: La variable dependiente es el logaritmo del salario por hora. Se han incluido como variables de control la ocupación en 12 variables ficticias, y la actividad en 11. La *t-student* figura entre paréntesis.

**CUADRO 4**  
**ESTIMACION MCO DE LA ECUACION DE SALARIOS PARA LAS MUJERES**

Comunidad autónoma	Experiencia	Exp. cuadr.	Bachiller	FP	Universidad	Antigüedad temporales	Contrato temporal
<b>Muestra total .....</b>	<b>0,0298</b> <b>(33,583)</b>	<b>-0,0004</b> <b>(-23,734)</b>	<b>0,1652</b> <b>(21,68)</b>	<b>0,1090</b> <b>(13,688)</b>	<b>0,2959</b> <b>(27,95)</b>	<b>0,2276</b> <b>(71,859)</b>	<b>-0,6896</b> <b>(-99,548)</b>
Andalucía.....	0,0248 (8,1220)	-0,0003 (-4,3607)	0,2334 (9,2465)	0,1408 (5,1117)	0,2991 (7,8998)	0,2012 (19,800)	-0,6094 (-26,174)
Aragón.....	0,0275 (6,3704)	-0,0004 (-4,8673)	0,0531 (1,4591)	0,0543 (1,4744)	0,2257 (4,4823)	0,1879 (14,124)	-0,6271 (-20,290)
Asturias.....	0,0132 (2,1991)	-0,0001 (-1,0300)	0,0855 (1,8900)	0,0372 (0,6829)	0,1005 (1,3661)	0,2818 (14,758)	-0,8986 (-20,533)
Baleares.....	0,0345 (8,9987)	-0,0005 (-6,5355)	0,1658 (5,1247)	0,1318 (3,4148)	0,4120 (7,6781)	0,2643 (18,479)	-0,7412 (-24,333)
Canarias.....	0,0308 (6,2687)	-0,0004 (-4,3056)	0,2262 (6,1807)	0,1317 (3,0311)	0,4225 (7,8777)	0,2505 (19,105)	-0,6995 (-21,574)
Cantabria.....	0,0288 (5,3055)	-0,0003 (-3,6936)	0,1006 (2,1204)	0,0151 (0,3021)	0,1595 (2,1946)	0,2152 (11,435)	-0,6299 (-16,441)
Castilla-La Mancha.....	0,0235 (5,229)	-0,0005 (-4,583)	0,1809 (3,801)	0,0224 (0,4374)	0,0824 (1,191)	0,2201 (15,469)	-0,6333 (-19,730)
Castilla y León.....	0,0216 (5,6365)	-0,0002 (-3,3124)	0,1959 (5,9156)	0,1161 (3,6172)	0,2808 (6,5354)	0,1897 (15,041)	-0,6872 (-23,088)
Cataluña.....	0,0275 (14,305)	-0,0004 (-10,217)	0,1498 (9,1413)	0,1118 (6,9875)	0,3225 (14,215)	0,2578 (34,05)	-0,7906 (-49,171)
Comunidad Valenciana.....	0,0283 (9,4770)	-0,0004 (-7,9714)	0,1239 (4,5140)	0,1057 (3,8822)	0,2565 (6,7498)	0,2459 (22,564)	-0,6367 (-28,914)
Extremadura.....	0,0213 (3,5930)	-0,0002 (-1,7391)	0,2155 (3,9216)	0,0737 (1,2647)	0,2444 (3,4628)	0,2502 (12,123)	-0,6314 (-14,227)
Galicia.....	0,0276 (8,4530)	-0,0004 (-6,4874)	0,1647 (5,6542)	0,1124 (3,5600)	0,2517 (5,8530)	0,2205 (20,638)	-0,7447 (-30,218)
Madrid.....	0,0340 (16,205)	-0,0004 (-9,3695)	0,2078 (12,761)	0,1503 (7,6802)	0,3865 (17,477)	0,2566 (27,717)	-0,8119 (-42,323)
Murcia.....	0,0401 (6,3114)	-0,0007 (-5,5132)	0,1337 (1,8951)	0,2049 (3,0631)	0,1823 (1,8905)	0,2109 (10,283)	-0,4946 (-10,518)
Navarra.....	0,0223 (5,2723)	-0,0003 (-3,3400)	0,1108 (2,8153)	0,1268 (3,5612)	0,2051 (4,3903)	0,2665 (16,679)	-0,7749 (-23,823)
País Vasco.....	0,0210 (6,5215)	-0,0003 (-4,8622)	0,0827 (2,9394)	0,0423 (1,6904)	0,1879 (5,1354)	0,2269 (18,880)	-0,8420 (-31,079)
La Rioja.....	0,0181 (3,4939)	-0,0002 (-1,9657)	0,0763 (1,3608)	0,0167 (0,3529)	0,1004 (1,5467)	0,1528 (9,5075)	-0,5663 (-14,419)

NOTA: La variable dependiente es el logaritmo del salario por hora. Se han incluido como variables de control la ocupación en 12 variables ficticias, y la actividad en 11. La *t-student* figura entre paréntesis.

**CUADRO 4 (continuación)**  
**ESTIMACION MCO DE LA ECUACION DE SALARIOS PARA LAS MUJERES**

Comunidad autónoma	Contrato t parcial	Empresa mediana	Empresa grande	Convenio provincial	Convenio empresa	Constante	R <sup>2</sup> /R. ajust.
<b>Muestra total .....</b>	<b>-0,0710</b> <b>(-9,0241)</b>	<b>0,0509</b> <b>(7,7980)</b>	<b>0,1589</b> <b>(23,614)</b>	<b>0,0075</b> <b>(1,3407)</b>	<b>0,1283</b> <b>(18,284)</b>	<b>7,1843</b> <b>(150,17)</b>	<b>59,38</b> <b>59,32</b>
Andalucía .....	-0,0489 (-2,1308)	0,0357 (1,5418)	0,1707 (7,2827)	-0,0185 (-0,9228)	0,0862 (3,7217)	6,8991 (41,010)	62,64 62,25
Aragón .....	-0,0428 (-1,199)	0,0736 (2,6258)	0,1679 (5,2482)	0,0248 (0,8819)	0,1052 (2,5967)	7,5134 (16,358)	49,79 48,80
Asturias .....	-0,0439 (-0,9159)	0,0212 (0,6084)	0,0945 (1,8917)	0,2484 (0,5426)	0,2056 (3,6200)	7,6628 (27,939)	66,29 64,38
Baleares .....	-0,1509 (-4,3066)	0,0991 (3,9080)	0,1257 (4,2194)	-0,0460 (-1,7926)	0,1268 (3,4877)	6,7986 (61,255)	60,34 59,40
Canarias .....	-0,1151 (-2,8232)	0,0318 (1,0389)	0,1964 (5,8533)	-0,0898 (-2,9955)	0,1400 (3,5750)	6,2880 (32,912)	60,96 60,07
Cantabria .....	0,0759 (1,5368)	0,0928 (2,6629)	0,2126 (4,1859)	0,0632 (1,8798)	0,1678 (3,0089)	6,6071 (39,505)	59,23 57,35
Castilla-La Mancha .....	-0,1732 (-4,3065)	0,0464 (1,5901)	0,0195 (0,5483)	-0,0971 (-3,2278)	0,1214 (3,0926)	7,5390 (22,219)	54,34 53,29
Castilla y León .....	0,00001 (0,0003)	0,0526 (2,0278)	0,2272 (8,3035)	0,0487 (1,8974)	0,1395 (5,3886)	7,0678 (47,377)	60,89 60,13
Cataluña .....	-0,0758 (-3,9671)	0,0493 (2,7932)	0,1757 (10,548)	0,0260 (2,1283)	0,1693 (10,998)	7,0975 (63,301)	60,22 60,00
Comunidad Valenciana .....	-0,1338 (-5,1946)	0,0617 (2,7320)	0,1571 (7,0434)	-0,0332 (-1,8736)	0,1183 (4,0691)	7,1406 (51,700)	55,37 54,88
Extremadura .....	-0,0123 (-0,2697)	0,0705 (1,9421)	0,1913 (3,6747)	0,0869 (2,0661)	0,0569 (1,4117)	6,6903 (15,853)	62,25 60,03
Galicia .....	-0,0277 (-0,8347)	0,1056 (4,5463)	0,2476 (10,510)	-0,0091 (-0,4301)	0,0678 (2,7128)	6,9649 (59,337)	61,33 60,73
Madrid .....	-0,0253 (-1,2078)	0,0986 (4,8405)	0,2103 (10,759)	0,0125 (0,9019)	0,1282 (8,3992)	6,9819 (114,22)	66,01 65,78
Murcia .....	-0,0305 (-0,5728)	-0,0696 (-1,5942)	0,0145 (0,3013)	0,0443 (1,2487)	-0,0129 (-0,1653)	7,1850 (10,787)	44,29 43,06
Navarra .....	-0,0542 (-1,4765)	0,1051 (4,0005)	0,1038 (3,2619)	0,1263 (4,5642)	0,2013 (5,7373)	6,9223 (31,531)	63,17 62,12
País Vasco .....	-0,0136 (-0,4828)	0,0259 (1,1755)	0,1631 (6,9118)	0,0362 (1,6431)	0,0953 (3,8810)	7,4932 (49,369)	60,24 59,63
La Rioja .....	-0,0821 (-1,9845)	0,0894 (3,1061)	0,2703 (4,5073)	0,1566 (3,3798)	0,0970 (1,4281)	6,9583 (41,628)	58,49 56,57

NOTA: La variable dependiente es el logaritmo del salario por hora. Se han incluido como variables de control la ocupación en 12 variables ficticias, y la actividad en 11. La *t-student* figura entre paréntesis.

CUADRO 5

**COCIENTE DE CARACTERÍSTICAS MEDIAS Y RENDIMIENTOS  
DE MUJERES Y HOMBRES POR REGIONES\***

Comunidad autónoma	Experiencia		Universidad		Temporalidad		Empr. grande		Conv. empresa		Sal. mujer/ sal. hombre
	Carac.	$\beta_{m/f}/\beta_h$	Carac.	$\beta_{m/f}/\beta_h$	Carac.	$\beta_{m/f}/\beta_h$	Carac.	$\beta_{m/f}/\beta_h$	Carac.	$\beta_{m/f}/\beta_h$	
<b>Muestra total.....</b>	<b>77,99</b>	<b>85,88</b>	<b>100,88</b>	<b>76,09</b>	<b>127,35</b>	<b>97,75</b>	<b>113,77</b>	<b>67,19</b>	<b>67,20</b>	<b>94,90</b>	<b>68,36</b>
Andalucía .....	72,80	73,37	82,62	76,07	142,10	90,60	111,53	78,70	61,13	58,20	63,41
Aragón .....	76,17	84,10	105,67	69,25	139,33	97,27	93,57	77,41	47,85	71,03	63,41
Asturias.....	86,82	44,90	104,85	n.s	131,41	132,19	176,84	81,19	74,16	139,58	69,09
Baleares .....	80,17	99,42	106,07	149,87	126,74	104,04	126,72	67,51	78,51	56,31	72,07
Canarias .....	74,81	96,86	120,53	86,45	137,38	101,75	104,57	66,69	73,23	79,59	70,90
Cantabria.....	81,94	111,20	99,59	55,77	126,91	104,08	72,43	91,76	46,75	88,32	67,57
Castilla-La Mancha .....	69,11	80,76	99,32	n.s	143,11	90,76	85,02	n.s	63,10	74,48	62,57
Castilla y León .....	80,15	66,46	122,18	81,70	133,09	102,03	109,65	82,41	79,97	103,87	69,76
Cataluña .....	79,03	72,18	86,36	78,64	143,23	97,96	105,75	72,75	54,24	165,17	64,66
Comunidad Valenciana.....	80,11	81,79	94,31	68,67	128,21	89,40	118,80	60,40	58,26	75,21	65,82
Extremadura.....	72,92	72,20	121,14	72,01	118,62	100,14	147,37	94,52	156,36	n.s	67,10
Galicia.....	84,94	90,49	92,03	63,32	110,38	104,96	136,43	93,12	70,02	64,57	72,69
Madrid.....	75,54	79,44	95,82	82,96	121,59	105,74	108,99	74,21	80,33	126,68	69,17
Murcia .....	78,97	131,48	101,47	50,00	93,11	73,43	237,74	n.s	62,07	n.s	59,48
Navarra.....	83,24	88,49	113,75	74,58	123,34	112,08	92,01	51,51	77,16	159,51	69,35
País Vasco.....	82,56	61,95	92,97	59,14	145,55	116,49	89,27	108,01	71,58	84,34	69,98
La Rioja.....	81,21	66,06	127,61	n.s	121,86	88,47	90,21	84,15	101,68	n.s	70,73

NOTAS: \* En las variables experiencia y salario se representa el cociente mujeres/hombres de sus valores medios. En el resto figura el cociente de los porcentajes de individuos con esas características.  
n.s = no significativo.

tura: las tres regiones con mayor salario por hora (Madrid, Cataluña y País Vasco) coinciden con las que presentan el porcentaje más alto de trabajadores en empresas grandes (con más de 99 empleados), aunque ello no implica necesariamente menores diferencias salariales por sexo. Para reforzar esta última afirmación, obsérvese que las regiones con mayor importancia relativa de las grandes empresas entre las mujeres no son las que disfrutan de menores diferencias salariales (Cuadro 5).

Puede apreciarse, por otra parte, cómo aquellas regiones en las que el porcentaje de mujeres con convenio de empresa, con respecto a los hombres, es superior a la media nacional, la diferencia salarial es, a su vez, inferior a esta media (Cuadro 5).

Finalmente, una revisión de la importancia relativa de los sectores de actividades por sexo resulta convincente para destacar

su capacidad explicativa de las diferencias salariales. Así, las mujeres se dedican preferentemente a las actividades de servicios (44,42 por 100 del total nacional, frente al 28,42 por 100 de los varones) y, dentro de éstas, se concentran en aquellas con menor retribución (comercio, hostelería e inmobiliarias, que suponen el 34 por 100 para ellas y el 16 por 100 para ellos). Además, dentro del sector industrial, están empleadas en la industria de alimentación y textil (26 por 100 frente al 15 por 100 de los hombres), precisamente la actividad con el peor nivel salarial (en el total nacional). En definitiva, las mujeres encuentran ocupación en las actividades de menor retribución, de forma que el 60 por 100 (sólo el 31 por 100 de los hombres) están empleadas en las cuatro actividades con menores salarios. Conforme mayor sea el cociente entre el porcentaje regional de mujeres y hombres ocupados en estas actividades, las diferencias salariales por sexo aumentarán.

Las ocupaciones también contribuyen a aumentar estas diferencias. Un resultado que puede observarse con claridad si agrupamos las 12 ocupaciones en tres categorías según el nivel salarial esté por encima de la media (ocupaciones de 1 a 4), en torno a la media (de 5 a 8 y 10), o por debajo (9, 11 y 12). Si bien la importancia relativa de las mujeres es similar a la de los hombres en el grupo de remuneración media (62 por 100 frente al 63 por 100 de los varones), supera claramente a éstos en el de salarios más reducidos (24 por 100 de mujeres y 16 por 100 de hombres) y, por tanto, es inferior en el de mayor retribución (14 por 100 frente al 20 por 100 de los varones). A modo de ejemplo, las mujeres en la ocupación 1 —directivos— suponen un 1,28 por 100 del total de ocupadas, mientras que los directivos llegan al 4,87 por 100 de los hombres. A la vista de estos datos resulta evidente una cierta segregación de la mujer hacia las ocupaciones de peor nivel salarial (obsérvese que al ser menor la participación de la mujer en la población ocupada total, su importancia sobre las ocupaciones con mayor retribución es aún menor). Los resultados por regiones variarán según sea la importancia relativa de las ocupaciones, pero en casi todos los casos se reproducen los datos generales: las ocupaciones como empleados administrativos y trabajadores no cualificados de los servicios, en las que es mayor la importancia relativa de las mujeres frente a los hombres, contribuyen al aumento de las diferencias salariales.

A modo de resumen, en las regiones con mayores diferencias salariales por sexo (Murcia, Castilla-La Mancha o Andalucía, por ejemplo) la peor posición relativa de las mujeres explica parcialmente tales diferencias. Es decir, sus niveles de educación o su experiencia están más alejados de los de los hombres que en la media nacional. Al tiempo que los porcentajes de temporalidad superan a los correspondientes a los hombres en una cuantía superior a la media estatal (excepto en Murcia).

### Diferencias en precios

El presente apartado se apoya, en parte, en el mencionado Cuadro 5, que recoge, junto a las diferencias en caracterís-

ticas, los cocientes, para cada región y variable, de los coeficientes estimados para las mujeres entre los correspondientes a los hombres. Se basa también en los Cuadros 3 y 4, en los que figuran los coeficientes estimados de las ecuaciones de ingresos.

En coherencia con los trabajos disponibles, la experiencia, la antigüedad o la educación suponen salarios más altos, sobre todo para los hombres. En lo referente al nivel de estudios, la diferencia por sexo es más perceptible para los universitarios; de forma que los hombres universitarios ganan alrededor de un 39 por 100 más que los asalariados sin estudios y las mujeres un 30 por 100, resultados próximos a los que obtiene Hernández (1995)<sup>3</sup>. En todo caso, no se cumple que en aquellas regiones donde las diferencias entre hombres y mujeres en el rendimiento de la experiencia o de la educación sean mayores, se produzca la mayor discriminación salarial por sexo (Cuadro 5).

En cuanto a los beneficios salariales que se obtienen por tener un contrato de duración indefinida, puesto que los temporales ganan un 70 por 100 menos (lo que se mantiene aproximadamente para todas las regiones), nuestros resultados se alejan bastante de las estimaciones disponibles. Jimeno y Toharia (1993), utilizando los datos de la ECBC (en la que se considera tanto el sector público como el privado), concluyen que los temporales ganan entre un 9 y un 11 por 100 menos que los contratados fijos. Parece evidente que la pérdida salarial asociada a la temporalidad es más alta en el sector privado.

Un resultado que contraviene la lógica, y que se produce tanto para hombres como para mujeres, nos señala que en aquellas regiones donde el incremento del salario por ser fijo es mayor, la importancia relativa del empleo temporal es menor (es el caso de Madrid, Cataluña y, en menor medida, País Vasco, en las que con porcentajes de temporalidad inferior-

<sup>3</sup> En algunos casos existen diferencias significativas en la estimación de los rendimientos de la educación dependiendo de la fuente de datos y de la especificación de la función de salarios. En concreto, SAN SEGUNDO (1997) señala que este rendimiento es del 100 por 100 para los varones con una licenciatura.

res al 20 por 100 para los hombres y en torno al 25 por 100 para las mujeres —la media nacional es 25 por 100 y 31 por 100, respectivamente—, los temporales cobran en torno a un 80 por 100 menos que los fijos —media nacional del 70 por 100—. No obstante, no debe olvidarse que esas tres regiones (Madrid, Cataluña y País Vasco) son precisamente las que disfrutan los salarios medios más elevados y, por tanto, el que en ellas se concentren las mayores diferencias salariales fijos/temporales nos podría estar señalando que la dispersión de salarios entre los contratados temporales es inferior a la de los fijos<sup>4</sup>. Además, parece quedar claro que el grado de contratación temporal a nivel regional no está relacionado con las diferencias salariales fijos/temporales, sino con la presencia relativa de las actividades de comercio y hostelería, aquéllas en las que la importancia de los temporales es mayor. Independientemente del resultado anterior, no se observa que las regiones con mejor retribución relativa de las mujeres temporales con respecto a los hombres temporales disfruten una menor discriminación.

Siguiendo con el repaso de los resultados, no puede afirmarse que las regiones con mayor diferencia hombre/mujer en la retribución de la gran empresa presenten una mayor discriminación salarial (Cuadro 5).

Por otra parte, los trabajadores para los que se encuentra vigente un convenio de empresa o centro de trabajo disfrutan de mayores retribuciones y apenas se detectan diferencias entre el provincial y el nacional. El beneficio salarial del convenio de empresa es menor en las regiones con remuneraciones más elevadas (Cuadros 3 y 4). Este resultado estaría

mostrando que las derivas salariales son más elevadas en los ámbitos de negociación provincial y nacional (con respecto a la negociación colectiva de empresa) en esas regiones. De forma similar a lo ocurrido con los coeficientes para el tamaño empresarial, no se cumple que las regiones con mayor retribución del convenio de empresa para las mujeres, en relación a los hombres, sean las que disfrutan de menor discriminación (Cuadro 5).

Tomando los datos nacionales, las actividades de servicios con mayor participación en la ocupación total (comercio y hostelería) y la actividad industrial en alimentación y textil (26 por 100 de las mujeres asalariadas) son, independientemente del sexo, las peor retribuidas. En el extremo contrario se encuentran la actividad en intermediarios financieros para las mujeres y la de energía para los varones. Existe, en general, coincidencia entre las actividades peor y mejor pagadas para ambos sexos. No obstante, resulta destacable que el rendimiento para las ocupadas en metalurgia, hostelería e intermediarios financieros es más favorable que para los hombres. De forma similar, los varones ocupados en comercio disfrutan de una mejor posición salarial. En definitiva, cabe esperar que las mujeres ocupadas en intermediarios financieros y metalurgia padezcan los niveles más reducidos de discriminación salarial. Al considerar las diferencias regionales, el análisis se ve limitado por el hecho de que buena parte de los coeficientes estimados para las actividades de las mujeres en las regiones no son significativos. En todo caso, podemos concluir que en todas las comunidades autónomas se reproduce la jerarquía salarial por actividades que hemos descrito para el total nacional, figurando la industria alimenticia y textil, comercio y hostelería entre las peor pagadas, e intermediarios financieros como aquélla con salarios más elevados.

En el apartado anterior ya habíamos agrupado las ocupaciones según su nivel salarial. Con ello representábamos la diferente presencia de hombres y mujeres en cada categoría de ocupaciones. Dicho ejercicio sólo fue posible porque los coeficientes de las ocupaciones son prácticamente idénticos para

<sup>4</sup> En efecto, el salario medio por hora más elevado para hombres y mujeres fijos se da en Madrid, con 2.389 y 1.680 pesetas respectivamente, mientras que los contratados fijos en Murcia perciben, si son hombres, sólo el 56 por 100 del salario medio de los fijos madrileños y el 44 por 100 si son mujeres. Para los contratados temporales, las comunidades autónomas con mayores y menores salarios siguen siendo las mismas, pero la diferencia entre los temporales mejor pagados (los madrileños, con 1.037 y 800 pesetas para hombres y mujeres, respectivamente) y los peor pagados son menores (los murcianos perciben el 69 por 100 y el 74 por 100 del salario medio de los temporales madrileños, hombres y mujeres, respectivamente).

hombres y mujeres. En otras palabras, las ocupaciones peor y mejor pagadas son las mismas independientemente del sexo y, además, lo son en una cuantía similar con respecto al colectivo de referencia —los directivos—. Esto supone que la discriminación salarial por sexo es muy similar, con los datos nacionales, en todas las ocupaciones. Las únicas excepciones se detectan en los extremos, esto es, para los directivos y para los peones agrarios, pesca, manufacturas y transporte, que presentan los niveles más elevados de discriminación. La situación regional reproduce los datos nacionales con algunas excepciones: Asturias (salarios muy reducidos para las mujeres en las ocupaciones 5 y 7); Cantabria (tratamiento salarial ventajoso para las mujeres en la ocupación 5); Castilla-La Mancha y Extremadura (rendimiento elevado de las ocupaciones 5 y 10 para los hombres); y Murcia (rendimiento elevado de la ocupación 10 para los hombres y reducido de la 12 para las mujeres).

En definitiva, las diferencias en retribución no parecen asociarse de una manera clara a las diferencias salariales o a la discriminación. El resultado final de lo considerado en este epígrafe equivale a la suma de un conjunto de influencias específicas de cada situación regional, sin que se haya podido destacar alguna variable como la de mayor peso explicativo.

### ¿Diferencias en características o discriminación?

Una vez que hemos reconocido el sentido en que las diferencias en características y precios van a influir sobre las diferencias salariales, afrontamos la medición de la participación de cada componente en la explicación de las diferencias por sexo en cada región. Ello es posible, como ya hemos descrito en el apartado de metodología, utilizando la descomposición de Oaxaca<sup>5</sup>, cuyos resultados figuran en el Cuadro 6. De acuerdo con este método, la diferencia salarial por sexo es la suma de la diferencia en características (2.<sup>a</sup> columna) más la diferencia en los

precios o discriminación (3.<sup>a</sup> columna). Estos valores nos permiten calcular las diferencias salariales por sexo y región que se mantendrían dadas las mismas características de hombres y mujeres (4.<sup>a</sup> columna).

Tomamos el total nacional como ejemplo. Las mujeres asalariadas del sector privado perciben una remuneración que equivale al 68 por 100 de la de los hombres. Es decir, los varones ganaban, en promedio, 510 pesetas más por hora que las mujeres en 1995, el 40 por 100 (204 pesetas) de esa cantidad encontraba su origen en las mejores características de ellos, mientras que el resto (306 pesetas) se debía exclusivamente a la discriminación. En otras palabras, una asalariada percibía un salario inferior en un 19 por 100 al correspondiente a un hombre con las mismas características.

Si se clasifican las regiones en función de que su grado de discriminación o sus diferencias salariales sean altas, medias o bajas, se observa claramente que la dimensión y naturaleza del problema de las diferencias salariales por sexo varía entre regiones. Por ejemplo, Baleares y La Rioja disfrutaban de la situación más deseable, pues coinciden tanto diferencias como discriminación salarial bajas con respecto a la media nacional. En el extremo contrario, Cataluña y, especialmente, Murcia, comparten la situación más perversa con niveles de ambos superiores a la media (el caso murciano resulta especialmente llamativo, puesto que las mujeres en esta comunidad ganan un 27 por 100 menos que los varones con las mismas características). Castilla-La Mancha es una muestra de que las diferencias salariales por sexo altas no van acompañadas necesariamente de discriminación, sino que en este caso concreto las peores características de las mujeres constituyen la explicación principal.

La situación del resto de regiones que se diferencian de la media puede resumirse señalando dos posibilidades genéricas: aquéllas en las que el problema de discriminación es superior al de diferencias en características (Galicia, Canarias y, sobre todo, Extremadura), frente a las comunidades autónomas en las que sucede lo contrario (Castilla y León y, sobre todo, Andalucía, Aragón y Comunidad Valenciana). Las

<sup>5</sup> Los resultados presentados se obtienen bajo el supuesto de que la estructura salarial de los hombres es la no discriminatoria.

CUADRO 6

**DESCOMPOSICION DE LAS DIFERENCIAS SALARIALES POR SEXO Y REGIONES**

Comunidades autónomas	Salario mj./Salario h.	% debido a dif. características	% debido a dif. en precios	Dif. salarial a igualdad caract.
<b>Muestra total</b> .....	<b>0,68</b>	<b>0,4069</b>	<b>0,5930</b>	<b>18,98</b>
Andalucía .....	0,63	0,5223	0,4777	17,48
Aragón .....	0,63	0,4934	0,5066	18,53
Asturias .....	0,69	0,4434	0,5566	17,21
Baleares .....	0,72	0,4717	0,5282	14,75
Canarias .....	0,71	0,3455	0,6545	17,09
Cantabria .....	0,68	0,4130	0,5870	19,04
Castilla-La Mancha .....	0,63	0,6175	0,3825	14,32
Castilla y León .....	0,70	0,4776	0,5224	15,80
Cataluña .....	0,65	0,4079	0,5921	20,92
Comunidad Valenciana .....	0,66	0,4426	0,5574	19,05
Extremadura .....	0,67	0,3638	0,6362	20,92
Galicia .....	0,73	0,3630	0,6370	17,39
Madrid .....	0,69	0,4210	0,5790	17,85
Murcia .....	0,59	0,3265	0,6735	27,29
Navarra .....	0,69	0,4359	0,5641	17,29
País Vasco .....	0,70	0,3851	0,6149	18,46
La Rioja .....	0,71	0,4869	0,5131	15,02

regiones no mencionadas (Madrid, Navarra, Cantabria, Asturias y País Vasco) se ubican, tanto en lo que se refiere a diferencias como discriminación, en valores similares al total español.

Para intentar precisar aquellas características que más contribuyen a las diferencias salariales hemos procedido a una segunda descomposición. Se trata de conocer cómo participa cada variable en la diferencia salarial «explicada» (el 40 por 100 de la diferencia salarial para la media nacional). De acuerdo con los resultados podemos concluir que la menor experiencia de las mujeres, su mayor grado de temporalidad, la mayor importancia relativa, con respecto a los hombres, de las actividades peor retribuidas en industria y servicios (actividades alimentación y textil, comercio y hostelería) y, para terminar, la mayor presencia femenina en las ocupaciones «empleados administrativos» y «trabajadores no cualificados en servicios» constituyen las razones principales de la menor retribución de las asalariadas en prácticamente todas las comunidades autónomas. En consecuencia, la corrección de las diferencias en características y, por tanto, en salarios,

habrá que perseguirla moderando el grado de temporalidad de las mujeres, así como fomentando un aumento de su presencia relativa en aquellas actividades y ocupaciones mejor retribuidas.

Realizando un ejercicio similar, la descomposición del porcentaje atribuido a la discriminación (60 por 100 de la diferencia salarial para la media nacional) nos revela que la peor retribución de la experiencia para las mujeres constituye la fuente principal de discriminación salarial en casi todas las regiones. En lo que se refiere al resto de variables, la contribución de las diferencias de retribución para hombres y mujeres es muy diferente según las regiones y requiere un análisis específico para cada comunidad autónoma. En este sentido, el planteamiento de soluciones exigirá medidas *ad hoc* que consideren la situación concreta de cada región.

## 5. Conclusiones

El objetivo del presente trabajo ha sido estimar, utilizando el método de Oaxaca, las diferencias salariales por sexo, discrimi-

natorias o no, en las comunidades autónomas españolas. El cálculo de este índice por regiones sólo ha sido posible al disponer de los datos de la Encuesta de Estructura Salarial, referidos a 1995, que proporcionan información sobre más de 144.000 asalariados del sector privado. Insistiremos, por tanto, en que al no considerar el sector público, nuestros resultados sobrestiman el problema de las diferencias por sexo en el conjunto de la economía, que se encuentran concentradas, de acuerdo con los trabajos disponibles, en el privado.

De acuerdo con los resultados obtenidos, la existencia de diferencias salariales por sexo sigue siendo un problema real. En España, las mujeres asalariadas perciben un salario equivalente al 68,36 por 100 del de los hombres. El 40 por 100 de la brecha salarial queda explicada por las diferencias en características, mientras que la distinta retribución de unas mismas dotaciones son responsables del 60 por 100 restante. En definitiva, una mujer asalariada del sector privado en España cobra, como media, un salario inferior en un 19 por 100 al percibido por un hombre con sus mismas características.

Estos resultados difieren por comunidades autónomas, donde las diferencias salariales oscilan entre el máximo de Murcia (las mujeres cobran por término medio el 59 por 100 del salario de los hombres) y el mínimo de Galicia (el salario femenino medio es el 73 por 100 del masculino). No obstante, es importante señalar que lo catalogado como discriminación salarial no se corresponde de manera directa con las diferencias. Los niveles más elevados de discriminación detectados en Murcia, Cataluña y Extremadura son compatibles con situaciones muy diversas en lo que se refiere a la cuantía de las diferencias salariales. Algo similar sucede entre las que muestran una discriminación más baja (Baleares, La Rioja, Castilla y León y Castilla-La Mancha). Las situaciones más problemáticas se han descrito para Murcia y Cataluña, con diferencias salariales y discriminación por sexo altas. En el extremo opuesto se sitúan La Rioja y Baleares.

Resulta difícil soslayar, de acuerdo con los resultados anteriores, que existe un problema motivado por las diferencias y la

discriminación salarial. El origen de dichas diferencias se puede clasificar en dos categorías:

- Por una parte, aquélla que tiene su origen en ciertas características de los asalariados sobre las que no es posible actuar, como la menor experiencia y antigüedad de las mujeres, dada su incorporación más tardía al mercado laboral. Cabe, por tanto, esperar que el tiempo y la permanencia de las mujeres en la población activa recorte las diferencias por este motivo.

- Por otra, el presente trabajo ha servido, para mostrar, no obstante, que el origen fundamental de las diferencias salariales por sexo se encuentra en la segregación sectorial y ocupacional de la mujer. Las asalariadas están empleadas preferentemente en aquellas actividades y ocupaciones con retribuciones más bajas y peores condiciones laborales (el grado más elevado de temporalidad entre las mujeres, por ejemplo, se debe principalmente a su ocupación en las actividades en las que mayor es el recurso al empleo temporal). Por otro lado, además de lo que hemos podido medir, no cabe duda de que existe una cierta falta de «transparencia estadística» puesto que, dentro de las actividades y ocupaciones definidas en la elaboración de la base de datos, es evidente que las mujeres (como reflejan sus salarios) se sitúan en los segmentos peor retribuidos. Aunque se presuma complicado, el futuro del análisis de la discriminación salarial por sexo debe concentrarse en señalar las razones de esta segregación, puesto que sólo así se podrán diseñar medidas eficaces para corregir una situación que, más allá de la noción de justicia que pueda utilizarse en cada momento, supone un derroche de recursos inaceptable.

### Referencias bibliográficas

- [1] ABELLAN, C.; FELGUEROSO, F. y LORENCES, J. (1997): «La negociación colectiva en España: una reforma pendiente», *Papeles de Economía Española*, número 72, páginas 250-260.
- [2] BECKER, G. S. (1957): *The Economics of Discrimination*, Chicago: University of Chicago Press.
- [3] BECKER, G. S. (1975): *Human Capital-A Theoretical and Empirical Analysis, with Special Reference to Education*, Columbia Univer-

city Press, Nueva York. Versión en castellano, editorial Alianza Universidad Textos, Madrid 1983.

[4] BLAU, F. D. y KAHN, L. M. (1996): «Wage Structure and Gender Earnings Differentials: An International Comparison», *Económica*, número 63, páginas 529-562.

[5] BLINDER, A. S. (1973): «Wage Discrimination: Reduced Form and Structural Estimates», *Journal of Human Resources*, volumen 8, páginas 436-455.

[6] BOVER, O. y ARELLANO, M. (1995): «Female Labour Force Participation in the 1980s: The Case of Spain», *Investigaciones Económicas*, volumen XIX (2), páginas 171-189.

[7] 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*, número 19 (3), páginas 395-414.

[8] GARCIA, J.; HERNANDEZ, P. J. y LOPEZ, A. (1998): «Un análisis empírico de las diferencias salariales por actividades económicas, por sexo entre sector público y privado», *Documento de trabajo de FIES*, número 146, páginas 1-72

[9] JIMENO, J. F. y TOHARIA, L. (1993): «The Effects of Fixed-term Employment on Wages: Theory and Evidence from Spain», *Investigaciones Económicas*, volumen 17, número 3, páginas 475-494.

[10] HECKMAN, J. (1979): «Sample Selection Bias as a Specification Error», *Econometrica*, volumen 47, número 1, páginas 153-161.

[11] HERNANDEZ, P. J. (1994): «Análisis empírico de la discriminación salarial de la mujer en España», *Documento de trabajo, número 4, Universidad de Murcia*, páginas 1-42.

[12] HERNANDEZ, P. J. (1995): «Análisis empírico de la discrimi-

nación salarial de la mujer en España», *Investigaciones Económicas*, número 19, páginas 195-215.

[13] LORENCES, J.; FERNANDEZ, V. y RODRIGUEZ, C. (1995): «Diferencias interterritoriales de salarios y negociación colectiva en España», *Investigaciones Económicas*, volumen XIX, páginas 309-324.

[14] MANSKI, C. F. (1989): «Anatomy of the Selection Problem», *Journal of Human Resources*, volumen 24, páginas 343-360.

[15] MILL, J. S. (1848): *Principios de economía política con algunas de sus aplicaciones a la filosofía social*, Fondo de cultura económica, 2.<sup>a</sup> edición, México, 1985.

[16] MINCER, J. (1974): «Schooling, Experience and Earnings», *National Bureau of Economic Research*, Nueva York.

[17] OAXACA, R. (1973): «Male-Female Wage Differentials in Urban Labour Markets», *International Economic Review*, número 14, páginas 693-709.

[18] PRIETO, J. (1995): *Discriminación salarial de la mujer y movilidad laboral*, Tesis Doctoral de la Universidad de Oviedo.

[19] RODRIGUEZ, C. (1991): *Los determinantes de las diferencias interprovinciales de salarios en España*, Tesis Doctoral de la Universidad de Oviedo.

[20] SAN SEGUNDO, M. J., (1997): «Educación e ingresos en el mercado de trabajo español», *Cuadernos Económicos de ICE*, número 63, páginas 105-123.

[21] STANLEY, T. D. y JARRELL, S. B. (1998): «Gender Wage Discrimination Bias? A Meta-Regression Analysis», *The Journal of Human Resources*, volumen 33 (4), páginas 947-973.

[22] UGIDOS, A. (1997): «Diferencias salariales entre hombres y mujeres en el sector público y en el privado», *Informacion Comercial Española. Revista de Economía*, número 760, páginas 61-66.

## ANEXO

### Descripción de las variables incluidas en las ecuaciones de salarios

Variable dependiente = logaritmo del salario por hora.

Experiencia = edad actual menos edad de finalización de los estudios.

Bachiller = 1 si se ha estudiado bachiller, cero en otro caso.

FP = 1 si se ha estudiado formación profesional, cero en otro caso.

Universidad = 1 si se ha estudiado una diplomatura o licenciatura, cero en otro caso.

Antigüedad = número de años en la empresa.

Contrato temporal = 1 si el contrato es de duración determinada, cero en otro caso.

Contrato a tiempo parcial = 1 si la jornada es a tiempo parcial, cero en otro caso.

Empresa mediana = 1 si el número de trabajadores está entre 20 y 99, cero en otro caso.

Empresa grande = 1 si el número de trabajadores es mayor que 99, cero en otro caso.

Convenio superior a empresa = 1 si el ámbito del convenio es provincial, cero en otro caso.

Convenio empresa = 1 si el ámbito del convenio es de empresa, cero en otro caso.

Act1 = industrias extractivas.

Act2 = alimentación y textil.

Act3 = papel y química.

Act4 = metalurgia.

Act5 = energía.

Act6 = construcción.

Act7 = comercio.

Act8 = hostelería.

Act9 = transportes.

Act10 = intermediarios financieros.

Act11 = inmobiliarias.

Ocup1 = directivos de empresas.

Ocup2 = profesionales de 2.º y 3.º ciclo universitario.

Ocup3 = profesionales de 1.º ciclo universitario.

Ocup4 = profesionales de apoyo.

Ocup5 = empleados administrativos.

Ocup6 = servicios y restaurantes.

Ocup7 = servicios de protección y seguridad y dependientes de comercio.

Ocup8 = trabajadores cualificados de la construcción y extractivas.

Ocup9 = trabajadores cualificados artes gráficas.

Ocup10 = instaladores industria maquinaria, y conductores y operadores maquinaria.

Ocup11 = trabajadores no cualificados servicios.

Ocup12 = peones agrarios pesca, manufacturas y transporte.

El individuo de referencia tiene estudios primarios, un contrato a tiempo completo e indefinido y trabaja en una empresa pequeña, donde el ámbito de negociación es el convenio sectorial nacional.