



Reis. Revista Española de Investigaciones
Sociológicas
ISSN: 0210-5233
consejo.editorial@cis.es
Centro de Investigaciones Sociológicas
España

Lago Peñas, Ignacio
LA DISCRIMINACIÓN SALARIAL POR RAZONES DE GÉNERO: UN ANÁLISIS EMPÍRICO DEL
SECTOR PRIVADO EN ESPAÑA
Reis. Revista Española de Investigaciones Sociológicas, núm. 98, 2002, pp. 171-196
Centro de Investigaciones Sociológicas
Madrid, España

Disponible en: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=99717918009>

- Cómo citar el artículo
- Número completo
- Más información del artículo
- Página de la revista en redalyc.org

 redalyc.org

Sistema de Información Científica

Red de Revistas Científicas de América Latina, el Caribe, España y Portugal
Proyecto académico sin fines de lucro, desarrollado bajo la iniciativa de acceso abierto

LA DISCRIMINACIÓN SALARIAL POR RAZONES DE GÉNERO: UN ANÁLISIS EMPÍRICO DEL SECTOR PRIVADO EN ESPAÑA

Ignacio Lago Peñas

Instituto Juan March de Estudios e Investigaciones

RESUMEN

Este artículo estudia la discriminación salarial por razones de género en el sector privado en España. La integración de las teorías por el lado de la demanda y de la oferta nos permite cuantificar en un 18% el nivel de discriminación de acuerdo con los datos de la Encuesta de Estructura Salarial de 1995.

I. INTRODUCCIÓN¹

Pese a la significativa reducción que las diferencias salariales por razones de género han experimentado en el siglo XX, la distancia que separa las ganancias de los hombres y mujeres sigue siendo importante (Morris y Western, 1999). Aunque la inversión femenina en capital humano ha aumentado considerablemente y la discriminación sexual se ha atenuado en los últimos años, el salario de las mujeres todavía se sitúa, en promedio, alrededor del 70% del de los hombres en la mayoría de las sociedades avanzadas. No obstante, esta conver-

¹ Agradezco los comentarios de Gosta Esping-Andersen, Pedro Lago, Santiago Lago, Teresa Martín, Marcos Rodríguez, Leire Salazar y Celia Valiente a una versión anterior de este trabajo, así como las facilidades del Centro de Estudios Avanzados en Ciencias Sociales del Instituto Juan March. La responsabilidad de cualquier error u omisión es, por supuesto, sólo mía.

gencia es relativa, no ya sólo porque su principal razón parezca ser la polarización de los salarios de los hombres en las últimas décadas (Bernhardt *et al.*, 1995), sino por la aparición de nuevas formas de segregación ocupacional entre hombres y mujeres e incluso entre las propias mujeres: la división entre trabajo a tiempo parcial y completo es un buen ejemplo de este proceso (Fagan y Rubery, 1996; Rosenfeld y Birkelund, 1995).

En España, las últimas décadas han presenciado una entrada masiva de la mujer en la economía remunerada, que ha tenido como protagonistas a mujeres con perfiles muy definidos en cuanto a sus características personales y profesionales y a sus condiciones laborales (Albert *et al.*, 2000; Carrasco y Mayordomo, 1997; Castaño *et al.*, 1999; Moreno, Rodríguez y Vera, 1996). En el marco de esta ampliación de la oferta de mano de obra femenina, las diferencias salariales entre hombres y mujeres son evidentes, si bien muestran notables variaciones entre las distintas ramas de actividad (Carrasco y Mayordomo, 1997; Durán, 1997).

El objetivo de este trabajo es profundizar en el conocimiento de las variables que explican las diferencias salariales observadas entre hombres y mujeres en España en el sector privado, prestando una atención preferente a las condiciones laborales específicas de las mujeres. El ámbito privado es especialmente interesante porque sus niveles de discriminación salarial son un 58% más elevados que en el público (Ugidos, 1997). La investigación se organiza en cinco apartados, además de esta introducción. En primer lugar, se estudian las tendencias en las diferencias salariales por razones de género en las sociedades avanzadas, utilizando fundamentalmente la evidencia empírica de los Estados Unidos. A continuación, se repasan las teorías que se han propuesto para dar cuenta de las diferencias salariales entre hombres y mujeres y se identifican los mecanismos causales que las explican. En el cuarto apartado, se analizan las condiciones en las que se ha producido el aumento de la tasa de la actividad femenina en España y se revisa la literatura sobre el *gender gap* en salarios en nuestro país. En el siguiente, se discute un modelo para el análisis empírico y se presentan los hallazgos de la investigación. Finalmente, se recogen las conclusiones principales.

II. TENDENCIAS EN LAS DIFERENCIAS SALARIALES POR RAZONES DE GÉNERO

Si nos guiamos por la evidencia en el caso estadounidense, la evolución de los salarios en los últimos treinta años muestra diferencias significativas entre los hombres y las mujeres². Entre los primeros, los situados en los deciles más

² Aunque esta revisión está centrada en el caso estadounidense, sus características se pueden extender en líneas generales a la mayoría de las democracias avanzadas, si bien existen algunas disimilitudes en el ritmo de los procesos de convergencia de salarios entre hombres y mujeres (Blau y Kahn, 1996; Blau, Ferber y Winkler, 1998).

elevados mantuvieron sus sueldos reales en unos niveles similares entre 1973 y 1996, mientras que todos los demás experimentaron significativas pérdidas. En concreto, en los deciles más bajos los salarios cayeron en cerca del 20% en términos reales.

Entre las mujeres, todas experimentaron un incremento en sus salarios, que oscila entre el 5% de las trabajadoras colocadas en la mediana de la distribución de sueldos y el 30% de las situadas en los deciles más elevados³. Y ello cuando entre 1950 y 1980 las diferencias salariales por razones de género apenas habían experimentado cambios significativos tras el proceso de convergencia experimentado entre 1890 y 1930⁴. Esta tendencia más favorable para las mujeres se explica por la mejora en su cualificación respecto a los hombres y por el debilitamiento de la discriminación (Blau, Ferber y Winkler, 1998).

En todo caso, es necesario tener en cuenta que estas tendencias se producen dentro de cada sexo. De este modo, por ejemplo, el incremento de los salarios más elevados de las mujeres solamente llevó a una equiparación entre su percentil noventa con el percentil ochenta de la distribución de los hombres en 1996, mientras que la mujer posicionada en la mediana de la distribución de sueldos sigue ganando lo mismo que un hombre situado en el percentil treinta. Si nos fijamos en el salario por hora, las mujeres reciben, en promedio, en torno al 70% de lo que perciben los hombres. Por último, si observamos los sueldos en los empleos a tiempo completo, las ganancias semanales de las mujeres pasaron entre 1978 y 1996 de un 61 a un 75% de los salarios de los hombres. Por lo tanto, aunque, efectivamente, las mujeres han experimentado un incremento relativo y absoluto de sus salarios en las últimas décadas, siguen todavía lejos de los niveles de los hombres (Blau, Ferber y Winkler, 1998; England y Farkas, 1986; Goldin, 1990; Hakim, 1996; Morris y Western, 1999; Zabalza y Tzannatos, 1985).

III. TEORÍAS EXPLICATIVAS DE LAS DIFERENCIAS DE GÉNERO EN LOS SALARIOS

La explicación de las diferencias de género en los salarios es un lugar de encuentro, en ocasiones no demasiado fértil⁵, de la economía y la sociología. Las teorías económicas se centran fundamentalmente en las influencias que en el presente inciden en los niveles de los salarios; mientras que las teorías de los

³ De acuerdo con los cálculos de Zabalza y Tzannatos (1985), entre 1970 y 1980 el salario por hora de las mujeres aumentó en algo más del 11%, afectando tanto a trabajadoras manuales —un 15%— como a no manuales —un 16%—.

⁴ La ratio entre los salarios de mujeres y hombres en la economía estadounidense considerada globalmente pasó de 0,46 a 0,56 en el período 1890-1930, para mantenerse virtualmente estable desde 1950 hasta 1980. Así, entre 1890 y 1970, este cociente se incrementó entre un 30 y un 43% (Goldin, 1990).

⁵ La discusión sobre el carácter de las orientaciones hacia el trabajo de las mujeres es un buen ejemplo de encuentros disciplinares poco provechosos, como luego veremos.

sociólogos y de los economistas institucionalistas atienden más a los medios a través de los cuales distintos arreglos institucionales (en familias, escuelas o empresas) perpetúan los efectos de influencias en un punto en el tiempo o en sucesos en un momento posterior. De este modo, las diferencias entre ambas perspectivas, que más adelante veremos en detalle, se reconducen en términos generales a su visión del comportamiento de unos individuos y empresas influidos por reglas y prácticas institucionalizadas (Marini, 1989: 347).

Las teorías explicativas de las diferencias de género en ocupaciones y salarios se suelen dividir en dos grandes modelos: las influencias por el lado de la oferta (*supply-side*) —o características de los trabajadores— y las influencias por el lado de la demanda (*demand-side*) —o características de los lugares de trabajo y de los actores dentro de los mismos—. En todo caso, y aunque no son demasiados los intentos de integrar ambas perspectivas, estos dos modelos no resultan mutuamente excluyentes. Como advierten Blau, Ferber y Winkler (1998) o England y Farkas (1986), existen efectos de retroalimentación entre ellos que preservan las diferencias de género, incluso cuando las fuerzas del mercado tienden a erosionarlas.

1. LAS EXPLICACIONES POR EL LADO DE LA OFERTA

Las explicaciones por el lado de la oferta se detienen en las características y decisiones de los trabajadores individuales, atribuyendo las diferencias de género en los salarios a las disimilitudes en las cualificaciones, intenciones y actitudes con las que los hombres y las mujeres acceden al mercado de trabajo. En la literatura económica, esta explicación ha sido desarrollada fundamentalmente por la teoría del capital humano ya en la primera mitad del siglo XX, si bien serán Mincer (1974), Polachek (1974) y, sobre todo, Becker (1985, 1993) los principales teóricos de este modelo en las cuestiones de género.

Del mismo modo que los empresarios invierten en capital físico para aumentar la capacidad productiva e incrementar el *output* de sus empresas en futuros años, los individuos o las familias toman decisiones análogas en cuanto al capital humano: los recursos se invierten en individuos hoy para incrementar su futura productividad y, por tanto, su salario. El mecanismo en el nivel individual es claro: la educación aumenta el potencial de los trabajadores para procesar información, tomar decisiones e incrementar sus bagajes de saberes técnicos, convirtiéndose así en un determinante básico de la productividad y la capacidad de aprendizaje de la fuerza laboral.

La teoría del capital humano explica el comportamiento laboral de los hombres y mujeres en términos de eficiencia, de modo que los individuos priorizan el trabajo o la familia de acuerdo con el dominio que ofrece un mayor rendimiento a sus inversiones en tiempo, dinero y esfuerzo. Es decir, la distribución del trabajo en el hogar se entiende como una estrategia para maximizar el bienestar. En consecuencia, las mujeres se dedican en mayor medida a

las tareas domésticas y al cuidado de la familia, mientras que los hombres se emplean en el mercado laboral. Esta división tiene lugar porque las mujeres trabajan menos tiempo que los hombres y son menos ambiciosas, menos productivas y muestran un mayor absentismo laboral. Las mujeres y los hombres se revelan entonces como sustitutos imperfectos en el mercado laboral (Blau y Kahn, 1994: 24).

Las diferencias en los salarios de los trabajadores se producen por la diferente inversión inicial y continua en su productividad. La explicación de las diferencias de género se ha detenido fundamentalmente en el distinto tipo y cantidad de inversión entre hombres y mujeres en la educación formal y en el aprendizaje en el trabajo.

A) *Educación*

Aunque los niveles de educación de hombres y mujeres son bastante similares, existen diferencias de género que tienen un impacto notable sobre los salarios y ocupaciones en el mercado laboral. Si nos detenemos en el caso estadounidense, un mayor número de mujeres acaban el bachillerato, pero una mayor proporción de hombres terminan cuatro o más años de *college*. Asimismo, en la educación secundaria y posterior existe una importante diferencia en el tipo de estudios seguidos y las áreas de especialización: los hombres siguen en mayor medida estudios de ciencias y matemáticas (Blau, Ferber y Winkler, 1998).

Estas diferencias en la inversión inicial y continua en capital humano por razones de género se explican por el mayor coste de oportunidad de las mujeres. Su menor vida de trabajo esperada y la discriminación social —impulsada por la socialización, las evaluaciones sesgadas o las instituciones educativas⁶— reducen la utilidad esperada de invertir en educación para las mujeres.

B) *Aprendizaje en el trabajo*

Los individuos pueden incrementar su productividad no sólo a través de la educación formal, sino también mejorando sus capacidades en el propio trabajo. La expectativa de las mujeres de pasar menos años en el mercado de trabajo y su menor adquisición de este valor añadido dado su más débil apego al mercado de trabajo, llevan a que su inversión en este tipo de aprendizaje sea menor que la de los hombres durante cada año que se gasta trabajando. Los datos de que se dispone confirman esta pauta: las mujeres tienen, en promedio, una

⁶ Estos elementos no serían sino un mecanismo de control social para mantener la división sexual del trabajo; una vez que las posiciones son definidas como masculinas o femeninas, las sociedades deben reforzar estas definiciones (Jacobs, 1989).

menor experiencia laboral que los hombres, si bien esta distancia es cada vez menor (Blau, Ferber y Winkler, 1998).

C) *El modelo del capital humano*

Recoge otros factores que dan cuenta de las diferencias salariales entre los hombres y las mujeres desde el lado de la oferta: i) Las horas que se destinan a tareas domésticas reducen el esfuerzo que las mujeres ponen en sus trabajos, de modo que decrece su productividad comparando con hombres de su misma cualificación. ii) En la medida en que las familias anteponen la carrera profesional del marido frente a la de la mujer en la determinación de la localización geográfica de la familia, los ingresos de las mujeres decrecen con mayor probabilidad⁷. iii) En tanto las mujeres conceden una mayor prioridad a la familia que los hombres, tienen mayores restricciones para acomodar cambios o exigencias laborales que no se ajustan al horario fijado⁸. iv) Si las mujeres anticipan una vida laboral más corta que los hombres, deberían invertir menos tiempo en buscar el mejor empleo posible que los hombres y, por tanto, recibirán menos dinero.

La teoría del capital humano ha encontrado en la obra de Hakim (1991, 1992, 1995, 1996a y 1996b) su versión más maximalista y polémica⁹. Hakim sugiere que las pautas de segregación ocupacional son el producto de decisiones tomadas por diferentes «tipos» de mujeres: las «comprometidas» o «hechas a sí mismas» y las «no comprometidas» o «esclavas agradecidas». Las primeras dan prioridad a sus carreras profesionales, mientras que las segundas a sus responsabilidades domésticas. Unas trabajan a tiempo completo, las otras a tiempo parcial¹⁰. La existencia de estas diferentes orientaciones hacia el empleo

⁷ De acuerdo con los cálculos de Hakim (1996b), los movimientos dentro y fuera del mercado laboral son entre dos y cuatro veces más probables entre las mujeres que entre los hombres. En otras palabras, virtualmente todos los hombres permanecen en el mercado de trabajo a lo largo de su vida, comparado con alrededor de un 10% de las mujeres en Gran Bretaña hoy y un 15% hace treinta años.

⁸ No parecen existir, sin embargo, diferencias significativas entre las madres solteras y las casadas en las salidas del mercado laboral y en las re-entradas en los trabajos a tiempo completo (Drobnic, 2000).

⁹ Entre las numerosas críticas a Hakim, merecen especialmente la pena los trabajos de Crompton y Harris (1998) y Ginn *et al.* (1996).

¹⁰ El empleo a tiempo parcial puede entenderse como una solución para reconciliar el cuidado de los niños y el empleo. Así podría explicarse que el trabajo a tiempo parcial sea «voluntario», esto es, una oportunidad para los que no quieren trabajar a tiempo completo, de modo que debería estar más extendido entre las mujeres (Blossfeld, 1994; Rosenfeld y Birkelund, 1992). La evidencia empírica, sin embargo, no parece confirmar esta hipótesis. Los cálculos de Fagan y Rubery (1996), por ejemplo, sugieren que la división entre fuerza de trabajo femenina a tiempo completo y tiempo parcial no se explica por las funciones sociales y biológicas comunes a madres y esposas. En este sentido, el empleo a tiempo parcial desde los años setenta parece más bien una solución involuntaria (Carrasco y Mayordomo, 1997; Jacobs y Quian, 1994; Negrey, 1993).

explica que las mujeres con trabajos a tiempo parcial, con peores condiciones y menor remuneración muestren su satisfacción con los mismos. En definitiva, para Hakim, la falta de compromiso de las mujeres con sus carreras profesionales, la inestabilidad en el empleo o las diferencias salariales con los hombres reflejan el comportamiento laboral de unas mujeres que anteponen su papel doméstico¹¹ (Blau, Ferber y Winkler, 1998; England y Farkas, 1986; Jacobs, 1989; Marini, 1989).

2. LAS EXPLICACIONES DEL LADO DE LA DEMANDA

Las explicaciones de las diferencias en los salarios por razones de género en el lado de la demanda se centran fundamentalmente en la discriminación en el mercado de trabajo y en los aspectos de la estructura del mercado laboral que la perpetúan. Las características de los lugares de trabajo y de los actores son los puntos de atención, de modo que las disimilitudes en ganancias entre hombres y mujeres se atribuyen a diferencias en las oportunidades disponibles para cada sexo (Marini, 1989).

La discriminación por razones de género en el mercado de trabajo existe cuando dos individuos con la misma cualificación son tratados de un modo distinto solamente por su sexo (Blau, Ferber y Winkler, 1998: 186). Esta discriminación no sólo tiene un efecto directo cifrado en la menor remuneración de las mujeres cuando su productividad es la misma que los hombres. Si está además extendida y es persistente, el propio comportamiento de las mujeres se verá adversamente afectado: su incentivo para invertir en capital humano será menor que en el caso de los hombres.

Las diferencias salariales entre hombres y mujeres causadas por la discriminación sexual pueden producirse a través de varios mecanismos (Petersen y Morgan, 1995). En primer lugar, las mujeres pueden estar colocadas diferencialmente en ocupaciones y negocios que difieren en los sueldos que pagan. La discriminación se reflejaría en los procesos ligados a la contratación, promociones y despidos. Este proceso se denomina «discriminación de colocación» (*allocative discrimination*)¹². En segundo lugar, las mujeres pueden recibir un menor

¹¹ De este modo, un incremento relativo de los salarios de las mujeres respecto a los de los hombres eleva el coste de oportunidad de casarse y de tener hijos. Es decir, la reducción de los diferenciales de los salarios generaría cambios demográficos, incluyendo caídas en la fertilidad, tendencias hacia el retraso en la formación de la familia, un incremento en las tasas de divorcio y en las cohabitaciones no maritales. Los cambios en el mercado de trabajo también afectan a las relaciones en el seno de la familia. En tanto las ventajas de la división doméstica del trabajo disminuyen, la lógica económica que ata a los hombres y las mujeres a sus papeles tradicionales se disipa y la forma convencional de la familia es más tenue (Irwin y Bottero, 2000; McRae, 1997).

¹² Detrás de esta cuestión estaría la tesis que defiende la devaluación del trabajo de la mujer. Si una ocupación es predominantemente realizada por mujeres, todos los trabajadores en esa ocupación son objeto de tal devaluación. En este sentido, los factores económicos no podrían expli-

salario en un trabajo u ocupación dado en un mismo negocio. Esta situación se califica como «discriminación salarial dentro del trabajo» (*within wage discrimination*). En tercer lugar, las ocupaciones que están primariamente en manos de las mujeres reciben salarios menores que aquellas que realizan los hombres, aunque el requerimiento de cualificaciones u otros factores relevantes en la fijación de salarios sean los mismos. Esta posibilidad se califica como «discriminación valorativa» (*valorative discrimination*)¹³.

Los diferentes modelos que se han desarrollado para dar cuenta de esta discriminación salarial por razones de género asumen que hombres y mujeres son sustitutos perfectos en la producción (Blau, Ferber y Winkler, 1998).

A) «*Gusto*» por la discriminación

Desde un planteamiento estrictamente económico, Becker (1971) entiende la discriminación como un perjuicio personal o «gusto» por no asociarse con miembros de un grupo particular. En el caso de la sexual, la discriminación afecta a la contratación de mujeres para trabajos que no se ajustan a la distribución de papeles entre sexos en una sociedad. Dado que en condiciones iguales los empresarios prefieren contratar a hombres —la contratación de mujeres llevaría aparejado un coste no económico derivado de su inaceptabilidad social—, en situaciones de amplia discriminación las mujeres deben aceptar salarios más bajos que los varones para acceder a trabajos idénticos (Blau, Ferber y Winkler, 1998; England y Farkan, 1986; Goldin, 1990; Hakim, 1996a; Marini, 1989; Reskin *et al.*, 1999).

B) *Discriminación estadística*

En este caso, la discriminación se produce no por un prejuicio personal, sino porque se presume que existen diferencias significativas de productividad en promedio entre hombres y mujeres. Es decir, puesto que la contratación de trabajadores se realiza en situaciones de información imperfecta, y los criterios que se utilizan para valorar la idoneidad de los candidatos están basados en estereotipos sobre las capacidades de los hombres y las mujeres y en evaluaciones sesgadas, la discriminación por razones de género aparece de nuevo (Blau, Ferber y Winkler, 1998; England y Farkan, 1986; Goldin, 1990; Hakim, 1996a; Marini, 1989; Reskin *et al.*, 1999).

car totalmente los efectos de la composición sexual del trabajo, puesto que el sesgo cultural contra el trabajo de la mujer modifica o anula las consideraciones del mercado (Tam, 1997).

¹³ Para un análisis empírico de la importancia de estos tres mecanismos en Estados Unidos y Noruega, ver Petersen y Morgan (1995) y Petersen *et al.* (1997), respectivamente.

C) *Modelo «monopolístico» de discriminación*

El modelo monopolístico aplicado a la discriminación sexual establece que los hombres —como maridos, empresarios, legisladores y co-trabajadores— realizan una suerte de *pacto entre caballeros* más o menos explícito para mantener a las mujeres fuera de algunos trabajos. Este «cartel» de hombres como grupo gozaría de beneficios económicos a expensas de las mujeres como colectivo (Madden, 1973, 1975).

D) *El modelo overcrowding*

El modelo *overcrowding* analiza las diferencias salariales entre hombres y mujeres a partir de la segregación en el empleo sugerida por Bergmann (1974). La segregación alude a procesos sociales que llevan a que determinadas actividades o grupos sean separados y apenas interaccionen entre ellos. La segregación ocupacional por razones de género, concepto introducido por Gross (1968) hace más de tres décadas¹⁴, tiene lugar cuando los hombres y las mujeres realizan distintos tipos de trabajos. Así se puede hablar de dos fuerzas laborales separadas, una masculina y otra femenina, que no entran en competición en la consecución de los trabajos¹⁵. La segregación puede ser *horizontal* —cuando hombres y mujeres trabajan en distintos tipos de ocupaciones— o *vertical* —cuando los hombres dominan las ocupaciones de mayor importancia y mejor remuneradas o cuando los hombres tienen carreras mejores y más rápidas dentro de las ocupaciones¹⁶— (Hakim, 1996a: 145 ss.).

El modelo *overcrowding* establece que la consecuencia de la segregación es un diferencial en el salario entre hombres y mujeres. Este efecto tiene lugar cuando la demanda en el sector femenino es menor que la oferta femenina disponible para cada trabajo —lo que lleva a una caída en los salarios en las ocupaciones femeninas— y la movilidad laboral entre el sector femenino y el masculino ha sido eliminada por la discriminación o cualquier otra barrera en el mercado de trabajo —lo que impide que caigan los salarios en las ocupaciones masculinas dado que las mujeres se concentran (*crowd*) en su sector específico¹⁷—. En todo

¹⁴ E. Gross (1968), «Plus ca change...? The sexual structure of occupations overtime», *Soc. Prob.*, 16: 198-208.

¹⁵ La división entre trabajo a tiempo parcial y completo es, sin embargo, una fuente adicional de segregación ocupacional entre hombres y mujeres, e incluso entre las propias mujeres en las últimas décadas. La evidencia empírica disponible ofrece un fuerte respaldo a la hipótesis de que las mujeres con mayor educación, incluso cuando tienen responsabilidades domésticas, cuentan con una mayor probabilidad de emplearse a tiempo completo que las que poseen una menor formación (Fagan y Rubery, 1996; Rosenfeld y Birkelund, 1995).

¹⁶ En un desafío a la ortodoxia, Blackburn, Jarman y Brooks (2000) apuntan que sólo la dimensión vertical de la segregación mide desigualdad, mientras que la horizontal recoge simplemente diferencia.

¹⁷ En este sentido, Jacobs (1989) señala, en contraposición a lo que sostiene Hakim (1996a,

caso, si bien la oferta de trabajo de una ocupación particular ayuda a determinar el salario, la hipótesis *overcrowding* en sí misma no explica las razones que llevan a las mujeres a emplearse en el sector típicamente femenino (Blau, Ferber y Winkler, 1998).

E) *Modelos institucionales*

Los modelos institucionales de discriminación explican el diferencial de salarios entre hombres y mujeres ligado a la segregación en el empleo a partir de las rigideces del mercado de trabajo. Rigideces que se derivan de los arreglos institucionales en algunas empresas o de las barreras a la competición introducidas por poderes monopolísticos o sindicatos en el mercado de trabajo.

La tesis central de estos modelos es que las reglas y procedimientos administrativos tienden a estructurar mercados separados para los ya contratados (mercado laboral interno) y para los que buscan empleo (mercado laboral externo)¹⁸. Una empresa incorpora trabajadores del mercado externo para nuevos trabajos, mientras que otros trabajos son ocupados internamente por los trabajadores que ya están dentro, a medida que adquieren las habilidades específicas que busca la empresa. Puesto que las empresas determinan los salarios para cada categoría de trabajo y la colocación de los trabajadores en cada una de ellas, los sueldos sólo se ven afectados parcialmente por el impacto de las fuerzas del mercado. Los individuos agrupados en cada categoría, quienes en interés de la empresa deben tener la mayor homogeneidad posible en sus características, reciben el mismo tratamiento laboral. De este modo, si se considera que los hombres y las mujeres difieren en su productividad esperada según sus perfiles, la discriminación estadística lleva a que hombres y mujeres ocupen diferentes trabajos con distintas condiciones.

El concepto de mercado laboral interno se ha desarrollado posteriormente para dar cabida a lo que se ha denominado teoría del mercado laboral *dual o segmentado*¹⁹. La teoría distingue entre trabajos primarios y secundarios. Los primeros exigen un elevado conocimiento específico y se basan en largas vinculaciones entre los trabajadores y unas empresas que ofrecen buenas condiciones

1996b), por ejemplo, la existencia de unos elevados niveles de movilidad de las mujeres entre las ocupaciones dominadas por los hombres, las mujeres y las sexualmente neutrales. No obstante, constata también que ha habido una reducida acumulación de mujeres en los trabajos propiamente masculinos. Para Jacobs, esta situación se explica por los mecanismos de control social que refuerzan las definiciones masculinas y femeninas de las posiciones, sobre los que ya me he detenido.

¹⁸ Si bien la distinción entre estos dos tipos de mercados es anterior, la principal formulación se encuentra en el libro de P. B. Doeringer y M. J. Piore, *Internal Labor Markets and Manpower Analysis*, Lexington, Mass.: Heath, 1971.

¹⁹ Ver, por ejemplo, A. L. Kalleberg y A. B. Sorensen (1979), «The Sociology of Labor Markets», *Annual Review of Sociology*, 5: 351-379.

laborales, elevados sueldos y oportunidades de promoción. Los segundos requieren un reducido nivel de especialización y garantizan peores condiciones sin posibilidades de promoción. La aplicación del modelo de mercado laboral dual a la discriminación de género lleva a que se espere una concentración de los hombres en los trabajos primarios y de las mujeres en los secundarios. Esta segmentación de hombres y mujeres genera diferencias en salarios y productividad derivadas de las distintas condiciones laborales, reforzadas además por mecanismos de retroalimentación²⁰ (Blau, Ferber y Winkler, 1998; Marini, 1989).

IV. LAS DIFERENCIAS SALARIALES POR RAZONES DE GÉNERO EN ESPAÑA

Una de las transformaciones más importantes que ha sufrido el mercado de trabajo español en las dos últimas décadas ha sido el aumento de la participación laboral de las mujeres. La tasa de actividad femenina pasó de un 29 a un 37% entre 1977 y 1997, mientras que la masculina descendió desde el 75 al 63% (Ayala *et al.*, 2000; Bárcenas *et al.*, 2000).

Esta entrada masiva tiene, sin embargo, unos perfiles muy definidos en cuanto a las características personales y profesionales y a las condiciones laborales de las mujeres ocupadas. El incremento de la tasa de actividad femenina se debe a las mujeres de entre 25 y 54 años, con niveles superiores de estudios y casadas, que trabajan fundamentalmente en los servicios²¹. El empleo femenino presenta, en este sentido, una mayor concentración por ramas de actividad que el masculino. Servicios, servicios financieros, comercio, agricultura e industrias textiles y alimentación absorbían en 1995 el 93% del empleo femenino. Las condiciones laborales de las mujeres se caracterizan por unos elevados niveles de contratación temporal, son las receptoras casi exclusivamente del empleo a tiempo parcial y tienen el despido como la principal causa de abandono del empleo (Carrasco y Mayordomo, 1997; Castaño *et al.*, 1999; Durán, 1997; Moreno, Rodríguez y Vera, 1996).

Así las cosas, se han planteado algunos interrogantes acerca de los términos bajo los cuales tiene lugar este proceso. De este modo, los estudios sobre la segregación ocupacional y la discriminación salarial han tenido un cierto desa-

²⁰ Para una revisión de la literatura sobre las distintas explicaciones y críticas de este mercado laboral distinto entre sectores, ver Marini (1989).

²¹ Las mujeres se incorporan al mercado de trabajo en la misma medida y al mismo ritmo que los hombres, si bien con menos éxito, ya que hay un menor porcentaje de mujeres que realizan la transición al empleo y un mayor porcentaje que la efectúan al desempleo. En este sentido, no se observa para las mujeres una mayor probabilidad de encontrar empleo al mejorar las condiciones económicas. Es posible que las mujeres consideren también que la inversión en capital humano es más importante para su futuro profesional que los hombres, de modo que mantienen una actitud menos atenta a las posibles oportunidades de empleo (Albert *et al.*, 2000; Castaño *et al.*, 1999).

rrollo en los últimos años, si bien se siguen resintiendo de la falta de datos microeconómicos adecuados.

La literatura sobre discriminación salarial por razones de género en España muestra bastante consenso sobre sus niveles, pero menos sobre sus causas. En el cuadro 1 se presentan las estimaciones de la diferencia y discriminación salariales por sexo en diferentes investigaciones. El sueldo de las mujeres se sitúa en torno al 70% del de los hombres; mientras que las estimaciones sobre discriminación oscilan entre el 10 y el 35%.

CUADRO 1

Estimaciones de la diferencia y discriminación salariales por razones de género

<i>Estudio</i>	<i>Encuesta</i>	<i>Diferencia salarial (%)</i>	<i>Discriminación salarial (%)</i>
Peinado (1988)	Sector Servicios y Automoción	30	15/18
De la Rica y Ugidos (1995)	Conciencia, Biografía y Estructura de Clase de 1991	22/13	
Hernández (1995)	Discriminación Salarial de 1988	19	
	Conciencia, Biografía y Estructura de Clase de 1991	21	14
	Condiciones de Vida y Trabajo de 1985	45	35
Moreno y otros (1996)	Submuestra de la Encuesta de Presupuestos Familiares 1990-1991	30	10/11
Durán (1997)	Empleo, salario y pensiones en las fuentes tributarias, 1994	28	
INE (1997)	Encuesta de Estructura Salarial 1995	33/28	
Carrasco y Mayordomo (1997)	Salarios en la Industria y los Servicios, 1990-1995	30/27	
Ugidos (1997)	Discriminación Salarial de 1988	2,75/4,97*	18

* Porcentaje de la diferencia logarítmica.

No obstante, los resultados de estas investigaciones se resienten en mayor o menor medida de la calidad de las encuestas empleadas, no ya sólo en los datos sobre los salarios, sino también en la disposición de las variables que influyen

en la discriminación salarial²². En este sentido, las especificaciones econométricas que se plantean en estos estudios presentan algunos problemas. En primer lugar, los modelos empíricos propuestos destacan la importancia del capital humano y la segregación ocupacional, pero dejan de lado las condiciones laborales específicas que tienen las mujeres. Si bien nadie cuestiona la amplia extensión del empleo a tiempo parcial o los contratos temporales entre las mujeres, o el mayor número de días de trabajo que pierden por bajas por maternidad o incapacidad laboral, estas variables están ausentes en buena parte de los modelos empíricos. La omisión de variables tan relevantes, correlacionadas con las variables independientes efectivamente incluidas en la especificación, tiene consecuencias importantes sobre los hallazgos empíricos presentados.

En segundo lugar, el control de los sesgos de selección muestral de participación y de elección de sector en su caso se ha convertido en algunas investigaciones en una de las variables más importantes en la discriminación (Ugidos, 1994, 1997; De la Rica y Ugidos, 1995), mientras que en otras se considera irrelevante (Hernández, 1995), de limitada importancia (Hernández, 1996) o, en fin, se obvia totalmente.

El problema de la selección surge como consecuencia de la no observabilidad del salario ofrecido de aquellos que no trabajan. Si los individuos no observables en la ecuación de salarios están correlacionados con los que sí se incluyen, la perturbación aleatoria de las estimaciones por Mínimos Cuadrados Ordinarios (MCO) no tendría media cero, de modo que tales estimaciones no serían consistentes. Si la correlación es negativa, como así suele ser, estos individuos es más probable que tengan sueldos relativamente bajos, incluso controlando por las variables recogidas en el modelo. Es decir, la submuestra de ocupados no es una muestra aleatoria de la población, sino que ya se ha producido un proceso de autoselección. El problema es especialmente relevan-

²² Las encuestas empleadas en los estudios sobre la discriminación salarial en España presentan algunas limitaciones que dificultan sobremanera el análisis empírico. El problema más grave es, sin duda, la excesiva agregación de la información sobre la cuantía de los sueldos. Así ocurre en la Encuesta sobre Condiciones de Vida y Trabajo de 1985, en la que los datos sobre el salario se recogen en una variable discreta. También son bastante comunes los problemas de representatividad y de información disponible. En primer lugar, la Encuesta de Discriminación Salarial de 1987 no es una muestra aleatoria de la población. Solamente se entrevista a mujeres asalariadas y a su pareja, en caso de tenerla, residentes en Barcelona, Bilbao, Madrid, Sevilla, Valencia y Zaragoza. Por su parte, la serie cronológica de la Encuesta de Salarios en la Industria y los Servicios agrupa las categorías profesionales en dos bloques, empleados y obreros, lo que imposibilita un estudio más pormenorizado. Además, sólo incluye a trabajadores a tiempo completo ocupados en empresas con cinco o más personas empleadas cotizantes de la Seguridad Social. La Encuesta de Presupuestos Familiares de 1990-1991 carece de información sobre horas de trabajo y otras variables relevantes, como los años de antigüedad en la empresa o los años de experiencia laboral. Tampoco la Encuesta Piloto de Ganancias anexa a la Encuesta de Población Activa del segundo trimestre de 1990 contiene un volumen de información suficientemente amplio sobre las características personales y laborales del entrevistado (Carrasco y Rico, 1997; De la Rica y Ugidos, 1995; Hernández, 1996).

te para la muestra de mujeres, dado que su tasa de participación laboral es bastante inferior a la de los hombres.

Un problema similar de sesgo de selección del sector se plantea cuando se estiman ecuaciones de salarios separadas para diferentes sectores, por ejemplo público y privado, donde el porcentaje de mujeres concentradas en un caso es superior al otro.

Este sesgo se corrige en la literatura española y buena parte de la internacional a través del modelo de selección muestral propuesto por Heckman (1979) o del método de dos etapas logit multinomial-MCO propuesto por Lee (1983). En pocas palabras, se trata de conseguir un estimador en dos etapas que controle la correlación entre los individuos no observados, incorporando para ello la esperanza condicional estimada del error de los salarios como regresor en la ecuación de salarios. Sin embargo, desde el trabajo de LaLonde (1986), conocemos que estos procedimientos en dos etapas no son los más adecuados para solucionar este problema. Los análisis experimentales y, más recientemente, los modelos no paramétricos como el *matching* permiten controlar efectivamente este sesgo de selección (Heckman, Ichimura y Todd, 1997, 1998).

En cualquier caso, la utilización de estos procedimientos para controlar el sesgo muestral exige contar con sendas submuestras para los ocupados y los no ocupados o para los empleados en los sectores público y privado. Es aquí donde se plantean las dificultades, puesto que no son muchas las encuestas que ofrecen esta posibilidad, muchas veces a costa de la presentación de otras variables relevantes. Es decir, en no pocas ocasiones existe un *trade-off* entre la posibilidad de controlar el sesgo de selección y el desarrollo de modelos empíricos especificados adecuadamente que eviten el sesgo derivado de omitir alguna variable relevante.

En esta investigación se prioriza la construcción de un modelo bien especificado. Considero que es más interesante centrarse en la parte sustantiva del tema —incorporar todas las variables relevantes— que discutir problemas metodológicos —revisar soluciones al sesgo de selección—. La encuesta que voy a utilizar —la Encuesta de Estructura Salarial— ofrece un amplio número de variables que recogen también las condiciones laborales de las mujeres, pero está limitada al sector privado y a los asalariados de empresas de más de diez trabajadores. Es decir, el desarrollo de un modelo empírico más completo se hará a costa del control de los sesgos de selección muestral y de elección de sector.

V. ANÁLISIS EMPÍRICO DEL CASO ESPAÑOL

En el análisis empírico que se realiza en esta investigación se va a emplear la Encuesta de Estructura Salarial (EES) de 1995, una operación estadística dirigida a conocer la estructura y distribución de los salarios con periodicidad cuatrienal, que se realiza en todos los Estados miembros de la Unión Europa y

por primera vez en España. La principal novedad de la EES es la presentación de la información de los salarios de forma individual y la atención a variables que, como el tipo de jornada o el número de días trabajados, en muy pocas ocasiones habían sido tenidas en cuenta.

El ámbito poblacional de la EES está formado por todos los trabajadores por cuenta ajena que prestan sus servicios en centros de cotización de diez o más trabajadores y figuren a nómina a 31 de octubre de 1995. Se excluye a los presidentes, miembros de consejos de administración y, en general, a todo el personal cuya remuneración no sea principalmente en forma de salario, sino por comisiones o beneficios. La EES se extiende a la industria, la construcción, el comercio, la hostelería, los transportes y comunicaciones, la intermediación financiera, las actividades inmobiliarias y de alquiler y los servicios empresariales. Quedan excluidas, además del sector agrícola, la Administración Pública, la sanidad, la educación y algunas otras actividades de menor peso en la economía. El número de individuos encuestados —por correo— superó los ochenta y tres mil.

En la EES se distinguen dos períodos de referencia. La mayor parte de las preguntas se refieren a octubre de 1995. Este mes tiene la ventaja de considerarse *normal* en el sentido de estar escasamente afectado por variaciones estacionales o pagos de vencimientos superiores al mes. Resulta, además, una pauta bastante común en todos los Estados de la Unión Europea. Otras cuestiones aluden al año 1995 en su conjunto, tales como las ganancias anuales brutas y netas, las retenciones a cuenta para el Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas o las aportaciones del trabajador a las cotizaciones de la Seguridad Social. En las estimaciones econométricas se van a emplear los datos referidos al mes de octubre, en tanto las variables relativas a la segregación ocupacional y las condiciones laborales están limitadas a este mes, mientras que las que recogen capital humano están disponibles para los dos períodos.

El estudio empírico está basado en una concepción *mixta* de la discriminación: las ecuaciones salariales de los hombres y las mujeres son distintas tanto en los coeficientes como en la constante. Es decir, existiría una interacción entre las características y los rendimientos de los individuos de cada sexo, de modo que los hombres ganarían más en promedio que las mujeres poseyendo la misma cualificación y, además, el incremento salarial medio sería también mayor para los varones a causa de la discriminación.

Para estimar el porcentaje de las diferencias salariales entre hombres y mujeres en España que se atribuye a disimilitudes en capital humano y a la discriminación, me sirvo del *método de descomposición salarial* propuesto por Oaxaca (1973). El primer paso de este método consiste en estimar por MCO las ecuaciones salariales separadamente para hombres y mujeres. La especificación de las ecuaciones es la siguiente:

$$\begin{aligned}\ln W_H &= X_H \cdot \beta_H + V_H \\ \ln W_M &= X_M \cdot \beta_M + V_M\end{aligned}$$

donde H y M son hombres y mujeres, W son los salarios expresados en logaritmos neperianos, X es el vector de atributos personales que indican la productividad en el mercado de trabajo, β es el vector de coeficientes que afectan a las variables independientes y U es la perturbación aleatoria.

Una vez calculadas las ecuaciones salariales para cada sexo, el método de Oaxaca consiste en utilizar los coeficientes estimados para descomponer las diferencias salariales medidas en dos componentes:

$$\ln W_H - \ln W_M = \hat{\beta}_H \cdot (\bar{X}_H' - \bar{X}_M') + \bar{X}_M' \cdot (\bar{\beta}_H' - \bar{\beta}_M')$$

donde el término de la izquierda de la igualdad es la diferencia logarítmica entre los salarios medios de los hombres y las mujeres que trabajan; el primer término de la derecha recoge el efecto de las distintas características de hombres y mujeres, y el segundo la diferencia en el rendimiento de estas características.

La variable dependiente en el análisis econométrico es el logaritmo neperiano de los ingresos individuales en el mes de octubre de 1995. La decisión de utilizar la ganancia mensual en lugar de la horaria se explica por el hecho de que algunas variables relevantes en la encuesta aparecen medidas en términos mensuales. En los ingresos se comprenden el salario bruto, los pagos por horas extras realizadas y los pagos complementarios, los tres conceptos referidos exclusivamente al mes en cuestión. Esta especificación *log-lin* de los ingresos se ha revelado la más adecuada tanto desde el punto de vista teórico (Mincer, 1974) como empírico (Heckman y Polacheck, 1974). En este tipo de modelos el coeficiente de la pendiente mide el cambio proporcional constante o relativo en la variable dependiente para un cambio absoluto dado en el valor del regresor.

El elevado número de variables independientes trata de trasladar al análisis empírico los diferentes mecanismos causales que apuntan las teorías del capital humano y de la segregación ocupacional para explicar la discriminación salarial identificados en las páginas anteriores. En primer lugar, las divergencias regionales en los salarios aconsejan la inclusión de *dummies* para las Comunidades Autónomas (Andalucía se excluye para evitar caer en la *trampa de las variables ficticias*)²³. En segundo lugar, la educación se ha desagregado en cinco categorías: sin estudios, estudios primarios, bachillerato, formación profesional y estudios universitarios y de postgrado. De nuevo, para evitar la colinealidad perfecta se han creado sólo cuatro variables ficticias, excluyéndose la categoría de estudios primarios. En tercer lugar, se han introducido tres *dummies* que toman, respectivamente, el valor uno para los individuos con jornadas a tiempo parcial, contratos temporales —se han descartado los contratos de aprendizaje porque fueron tratados separadamente en la encuesta²⁴— y trabajo en empresas públi-

²³ Así, por ejemplo, la ganancia media anual de un trabajador en la Región de Murcia es un 59% de la de un asalariado en la Comunidad de Madrid y un 73 de la media nacional (INE, 1997).

²⁴ En todo caso, no se aprecian diferencias salariales significativas entre sexos en esta categoría (INE, 1997).

cas o mayoritariamente públicas. El valor cero corresponde a sujetos con jornadas a tiempo completo, contratos indefinidos y trabajo en empresas privadas. En cuarto lugar, se han incluido las variables de edad, las horas de jornada semanal y extraordinarias y la antigüedad en la empresa medida en años²⁵. En quinto lugar, se han creado dos variables ficticias que identifican las cinco ocupaciones más específicas de los hombres —técnicos y profesionales de operaciones financieras y comerciales, trabajadores cualificados en actividades agrícolas, trabajadores cualificados en obras estructurales de construcción, trabajadores cualificados de acabado de construcciones, y mecánicos y ajustadores de maquinaria y equipos eléctricos y electrónicos— y las mujeres —enseñanza, auxiliares administrativos sin atención al público, auxiliares administrativos con atención al público, servicios personales y dependientes de comercio— según la Encuesta de Población Activa (EPA) de 1996 y utilizando la Clasificación Nacional de Ocupaciones de 1994 (CNO-94). Por último, se ha incorporado una variable que recoge los días no trabajados en el mes de octubre por incapacidad laboral transitoria o maternidad y que afectaron al salario²⁶.

Las explicaciones por el lado de la oferta aparecen reflejadas en las variables de la educación, la antigüedad en la empresa, las horas de jornada semanal y extraordinarias y los días no trabajados en el mes. Por su parte, las explicaciones por el lado de la demanda se sustentan en las variables de contratos a tiempo parcial, contratos temporales, trabajo en empresas públicas o mayoritariamente públicas y en las ocupaciones específicas de cada sexo.

En el cuadro 2 se presentan los estadísticos descriptivos de las variables empleadas en el análisis empírico desagregadas por sexo. El primer dato interesante es la diferencia salarial mensual entre hombre y mujeres, que se acerca a las 57.000 pesetas; en otras palabras, la ratio salario mensual mujer/hombre es 0,70. En cuanto a las variables de capital humano, no se aprecian disimilitudes significativas en la educación, pero sí en la experiencia, medida en número de años de antigüedad en la empresa. La antigüedad media de los hombres supera en cerca de dos años y medio a la de las mujeres, diferencia que en edad es de prácticamente cinco años. Es decir, no se observan perfiles distintos en el capital humano general, pero sí en el específico. Además, los hombres trabajan en promedio más horas semanales que las mujeres, realizan más horas extraordinarias y tienen menos días de baja laboral.

Por su parte, no existen diferencias en el porcentaje de hombres y mujeres que se concentran en las empresas públicas, pero sí en el tipo de contrato —un

²⁵ Si bien es una pauta común en los modelos de capital humano la introducción de las variables de la edad y la experiencia elevadas al cuadrado para recoger una relación curvilinea con los salarios, en esta investigación se ha excluido porque generaba graves problemas de multicolinealidad e individualmente no mejoraba los ajustes.

²⁶ Si las ausencias no afectaron al salario, como en el caso de bajas remuneradas como la licencia por maternidad, se considera que el trabajador ha realizado su jornada normal, puesto que el salario corresponde al de un mes normal de trabajo. Si las ausencias influyeron al salario, sólo se toma la parte del mismo que corresponde al período afectado por tales ausencias y, en consecuencia, el período considerado para los cálculos es el realmente trabajado (INE, 1997).

CUADRO 2

*Medias por sexo EES**

Variables	Hombres	Mujeres
Salario mensual (<i>Mínimo-Máximo</i>)	191.587 (128.956) 1.982-4.214.288	134.700 (78.570) 2.090-2.078.437
Ratio salarial mensual mujer/hombre	0,70	
Estudios primarios	0,64	0,59
Bachillerato	0,10	0,16
Formación profesional	0,12	0,13
Estudios universitarios y postgrado	0,10	0,11
Tipo de jornada	0,02	0,10
Tipo de contrato	0,26	0,30
Empresas públicas	0,98	0,98
Edad (<i>Mínimo-Máximo</i>)	39,51 (11,01) 16-65	34,59 (9,88) 16-65
Antigüedad (<i>Mínimo-Máximo</i>)	10,83 (10,05) 0-51	8,45 (6,09) 0-48
Horas de jornada semanal (<i>Mínimo-Máximo</i>)	39,45 (2,97) 0,5-50	37,78 (6,09) 0,5-50
Horas extraordinarias (<i>Mínimo-Máximo</i>)	1,60 (7,75) 0-190	0,53 (3,75) 0-140
Ocupaciones propiamente femeninas	0,05	0,21
Ocupaciones propiamente masculinas	0,18	0,03
Días de baja laboral (<i>Mínimo-Máximo</i>)	0,39 (2,91) 0-29	0,42 (2,95) 0-29
Número de individuos	62.361	20.115

* Entre paréntesis se recogen las desviaciones típicas.

30% de las mujeres frente a un 26% de los hombres tienen un contrato temporal— y, sobre todo, en el tipo de jornada —un 10% de las mujeres frente a un 2% de los hombres trabajan a tiempo parcial—. Si nos detenemos, por último, en la distribución por ocupaciones, el 21% de las mujeres y el 5% de los hombres se concentran en las cinco actividades cuantitativamente más importantes para las mujeres, y sólo un 3% de las mujeres y un 18% de los hombres en las cinco ocupaciones más específicas de los hombres.

En el cuadro 3 se presentan los resultados de las estimaciones de las ecuaciones de salarios para cada sexo²⁷. La aplicación del test de White no reveló la presencia de heterocedasticidad en las estimaciones. La inclusión simultánea de las variables que recogen el tipo de jornada y las horas de jornada semanal planteaba un serio problema de multicolinealidad —la correlación entre ambas se acerca a 0,90—, de modo que se han estimado dos ecuaciones para cada sexo. De acuerdo con la aplicación de la llamada «regla de Klein», la correlación entre las restantes variables se sitúa en niveles aceptables de multicolinealidad. El ajuste estadístico de los modelos es bueno, más en el caso de las mujeres, y sensiblemente superior a buena parte de las especificaciones propuestas en la literatura.

En primer lugar, llama la atención la notable diferencia entre las constantes de ambos modelos. De este modo, un hombre perteneciente al grupo de referencia²⁸ se espera que gane alrededor de 16.000 pesetas más al mes que una mujer en el modelo (1) y de 11.000 en el (2)²⁹.

Si pasamos a las variables de capital humano, cuyos coeficientes estimados tienen los signos esperados, las diferencias en sus rendimientos entre sexos son reducidas, aunque la presentación de los coeficientes con sólo dos decimales y la no ponderación del hecho de que algunas variables son continuas y otras discretas hacen la interpretación de los resultados algo complicado, como luego veremos. Por un lado, las ganancias por un año adicional de antigüedad o de edad son bastante similares para hombres y mujeres. Por otro, la retribución por el nivel de educación es ligeramente mayor para las mujeres con estudios primarios, bachillerato o formación profesional, si bien es superior en un 8% en ambos modelos para los hombres con estudios universitarios y de postgrado respecto a las mujeres con la misma formación. Este resultado puede explicarse por el hecho de que los hombres escogen licenciaturas con mayor rentabilidad —como ingeniería— que las mujeres —ciencias sociales o humanidades— (Bárcenas *et al.*, 2000).

Más interesantes resultan los hallazgos de las variables que reflejan las condiciones laborales. Las ganancias de los hombres resultan mucho menores por trabajar en las ocupaciones femeninas más específicas, con contratos temporales y jornadas a tiempo parcial. Además, el salario de un hombre se reduce en mayor medida que el de una mujer por trabajar a tiempo parcial en lugar de a tiempo completo. Es decir, el empleo a tiempo parcial es una característica

²⁷ Todas las variables son significativas al 1%, excepto las *dummies* para algunas Comunidades Autónomas, cuyos coeficientes no se recogen en el texto.

²⁸ El grupo de referencia para los hombres corresponde a un individuo de treinta y dos años, residente en Andalucía, sin estudios y con un año de antigüedad en su empresa, que trabaja cuarenta horas semanales en una empresa privada, con un contrato indefinido a tiempo completo y que no realiza horas extraordinarias. El grupo de referencia para las mujeres sería un individuo con las mismas características que en el caso de los hombres pero más joven —veintiséis años—.

²⁹ Este valor es simplemente la diferencia entre el antilogaritmo de las constantes de cada uno de los modelos.

CUADRO 3

*Ecuaciones de salarios**

Variables**	Hombres		Mujeres	
	(1)	(2)	(1)	(2)
Estudios primarios	0,07 (7,31)	0,07 (7,73)	0,11 (5,08)	0,11 (5,03)
Bachillerato	0,36 (33,93)	0,37 (34,94)	0,37 (16,30)	0,38 (17,13)
Formación profesional	0,29 (27,71)	0,30 (28,42)	0,31 (13,15)	0,31 (13,55)
Universitarios y postgrado	0,69 (65,34)	0,70 (65,81)	0,61 (25,97)	0,62 (27,10)
Edad	0,01 (42,54)	0,01 (42,74)	0,01 (13,55)	0,01 (16,77)
Antigüedad	0,01 (44,41)	0,01 (45,07)	0,01 (31,64)	0,01 (31,58)
Días de baja laboral	-0,01 (-26,16)	-0,01 (-25,74)	-0,02 (-16,80)	-0,02 (-17,29)
Jornada semanal		0,03 (60,69)		0,04 (86,28)
Horas extraordinarias	0,01 (36,14)	0,01 (34,59)	0,01 (13,86)	0,01 (13,44)
Empleos propiamente masculinos	0,03 (7,12)	0,03 (7,93)	0,16 (10,35)	0,17 (10,85)
Empleos propiamente femeninos	-0,12 (-16,98)	-0,12 (-17,22)	-0,07 (-9,76)	-0,07 (-11,00)
Tipo de jornada	-0,83 (-67,18)		-0,71 (-76,93)	
Tipo de contrato	-0,15 (-34,29)	-0,16 (-36,05)	-0,09 (-12,08)	-0,09 (-12,76)
Empresa pública	-0,19 (-15,87)	-0,24 (-19,77)	-0,25 (-11,67)	-0,31 (-14,74)
Constante	11,63 (667,82)	10,39 (387,62)	11,48 (329,57)	9,98 (266,39)
R ² ajustado	0,47	0,46	0,51	0,54
Número de observaciones	62.360	62.360	20.114	20.114

* Aparecen en primer lugar los coeficientes de regresión, seguidos por los estadísticos *t* calculado a partir de la matriz de varianzas y covarianzas estimada por MCO.

** No se incluyen los coeficientes de las variables ficticias específicas para cada Comunidad Autónoma.

bastante definitoria de la actividad laboral de la mujer. Por su parte, la retribución por horas de trabajo semanales y, en menor medida, en las extras, así como en las ocupaciones masculinas más específicas, es mayor para las mujeres. Finalmente, los salarios se reducen más para las mujeres por emplearse en empresas públicas o mayoritariamente públicas y por los días de baja laboral.

En el cuadro 4 se descompone la diferencia salarial media observada entre hombres y mujeres estimada en la ecuación (1). Siguiendo el procedimiento propuesto por Oaxaca (1973), esta diferencia se divide en una parte que es atribuible a las características de hombres y mujeres, y otra que es imputable al distinto pago en el mercado o rendimientos para unas características dadas. Es decir, la discriminación salarial se recogería en este segundo concepto y en la propia constante.

Si una variable tiene un signo positivo, significa que la diferencia entre hombres y mujeres en las características o rendimientos en esa variable aumenta la distancia entre los sueldos. Por el contrario, un signo negativo quiere decir que se reduce la diferencia salarial. La interpretación de los porcentajes que se recogen en el cuadro 4 es la siguiente. Si nos detenemos en la antigüedad en la empresa, por ejemplo, la mayor antigüedad media de los hombres lleva a que la diferencia salarial entre sexos aumente en un 6,82%. En otras palabras, si la antigüedad media de hombres y mujeres fuera la misma, el sueldo de los primeros se reduciría en un 6,82%. En cuanto a los rendimientos, las mujeres obtienen mayores beneficios que los hombres por cada año de antigüedad en la empresa. De este modo, si los rendimientos fueran iguales para ambos sexos, la diferencia salarial aumentaría en un 10,53%.

De acuerdo con los cálculos que ofrece el cuadro 4, el 41% del diferencial observado en los salarios se explica por las disimilitudes en características entre hombres y mujeres, mientras que el 60% se debe a diferencias entre hombres y mujeres en los rendimientos de dichas características.

La constante, la edad y el tipo de jornada son las variables que en mayor medida explican la diferencia salarial entre hombres y mujeres, en los dos primeros casos en lo que atañe a los rendimientos y en el tercero a las características. Las variables de estudios primarios y bachillerato son las que reducen en mayor medida las diferencias salariales.

CUADRO 4

*Descomposición salarial (%)**

<i>Variables**</i>	<i>Características</i>	<i>Rendimientos</i>	<i>Total ****</i>
Estudios primarios	1,13	-7,20	-6,07
Bachillerato	-5,87	.0,77	-6,63
Formación profesional	-0,63	.0,70	-1,33
Universitarios y postgrado	-0,89	2,41	1,52
Edad	11,12	30,19	41,31
Antigüedad	6,82	-10,53	-3,70
Días de baja laboral	0,13	0,20	0,32
Horas extraordinarias	2,24	-0,44	1,80
Empleos propiamente masculinos	1,24	-1,24	-0,00
Empleos propiamente femeninos	5,69	-3,28	2,41
Tipo de jornada	20,51	-3,39	17,12
Tipo de contrato	2,02	-5,41	-3,39
Empresa pública	0,02	16,75	16,77
Comunidades Autónomas***	-2,58	-1,10	-3,68
Constante	0	44,39	44,39
TOTAL	40,96	59,88	100,84

* Cada número representa el porcentaje de la diferencia salarial media observada que explica la variable (izquierda) y el componente (arriba) correspondientes.

** Diferencia salarial media observada en logaritmos: 0,345.

*** Se agregan todas las variables ficticias que definen las Comunidades Autónomas.

**** El hecho de que sólo se haya ajustado hasta el cuarto decimal explica que la suma total exceda el cien por cien.

VI. CONCLUSIONES

La consolidación de la mujer en la economía remunerada en España en las últimas décadas ha venido acompañada de una significativa discriminación salarial por razones de género. El sueldo medio de las mujeres se sitúa, al igual que en buena parte de las sociedades avanzadas, en torno al 70% del de los hombres.

El análisis empírico realizado con los datos de la Encuesta de Estructura Salarial permite descomponer la diferencia salarial en el sector privado entre sexos en dos grandes conceptos. Por un lado, las distintas características de hombres y mujeres explican alrededor del 40% del diferencial en los salarios,

mientras que los rendimientos de estas características —la discriminación real— dan cuenta del restante 60%. La edad y el tipo de jornada se revelan como las variables más determinantes.

En todo caso, estos resultados exigen cierta cautela, en tanto no se han controlado los sesgos de selección muestral y de elección de sector. Y es que en esta investigación se ha priorizado al control de los sesgos la especificación de una ecuación de salarios más completa de las que se suelen definir, que comprende variables tales como el tipo de jornada y contrato o los días de baja laboral por maternidad o incapacidad laboral transitoria. Futuras investigaciones habrán de combinar estas dos cuestiones para tener una imagen más completa de este fenómeno.

VII. BIBLIOGRAFÍA

- ALBERT, C., *et al.* (2000): «La transición de la escuela al mercado laboral de trabajo en España: años noventa», *Papeles de Economía Española*, 86: 42-58.
- AYALA, L., *et al.* (2000): «Cambio educativo y desigualdad salarial: un análisis comparado», *Papeles de Economía Española*, 86: 59-127.
- BÁRCENAS, F., *et al.* (2000): «Los rendimientos de la educación y la inserción laboral en España», *Papeles de Economía Española*, 86: 128-148.
- BECKER, G. (1971): *The Economics of Discrimination*, Chicago: Chicago University Press, 2.^a ed.
- (1981): *A Treatise on the Family*, Cambridge, MA: Harvard University Press.
- (1985): «Human Capital, Effort and the Sexual Division of Labour», *Journal of Labor Economics*, 3: 533-558.
- (1993): *Human Capital*, Chicago: University of Chicago Press, 3.^a ed.
- BERGMANN, B. R. (1974): «Occupational Segregation, Wages and Profits When Employers Discriminate By Race Or Sex», *Eastern Economic Journal*, 1: 103-110.
- BERNHARDT, A.; MORRIS, M., y HANDCOCK, M. S. (1995): «Women's gains or men's losses? A closer look at the shrinking gender gap in earnings», *American Journal of Sociology*, 101: 302-328.
- BLACKBURN, R. M.; JARMAN, J., y BROOKS, B. (2000): «The Puzzle of Gender Segregation and Inequality: A Cross-National Analysis», *European Sociological Review*, 2: 119-135.
- BLAU, F. D., y KAHN, L. M. (1996): «Wage Structure and Gender Earnings Differentials: An International Comparisons», *Economica*, 63: 529-562.
- (1994): «Rising Wage Inequality and the U.S. Gender Gap», *American Economic Review*, 84: 23-28.
- (1992): «The Gender Earnings Gap: Learning from International Comparisons», *American Economic Review*, 82: 533-538.
- BLAU, F. D.; FERBER, M. A., y WINKLER, A. E. (1998): *The Economics of Women, Men, and Work*, Upper Sadle River: Prentice-Hall, 3.^a ed.
- BLAU, F. D.; KAHN, L. M., y WALDFOGEL, J. (2000): *Understanding Young Women's Marriage Decisions: The Role of Labor and Marriage Market Conditions*, Russel Sage Foundation Working Paper No. 156, New York: Russell Sage Foundation.
- BLOSSFELD, H.-P. (1994): *Family Cycle and Growth in Women's Part-Time Employment in Western European Countries*, Discussion Paper FS 188, Berlin: Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung.
- BOVER, O.; BENTOLILLA, S., y ARELLANO, M. (2000): *The Distribution of Earnings in Spain during the 1980s: The Effects of Skill, Unemployment, and Union Power*, Banco de España, Servicio de Estudios: Documento de Trabajo n.^o 0015.

- BRADLEY, H. (1989): *Men's Work, Women's Work. A Sociological History of the Sexual Division of Labour in Employment*, Minneapolis: University of Minnesota Press.
- CASTAÑO, C., et al. (1999): *Diferencia o discriminación. La situación de las mujeres españolas en el mercado de trabajo y el impacto de las tecnologías de la información*, Madrid: Consejo Económico y Social.
- CARRASCO, C., y MAYORDOMO, M. (1997): «La doble segmentación de las mujeres en el mercado laboral español», *Información Comercial Española*, 760: 43-59.
- COTTER, D. A., et al. (1998): «The Demand for Female Labor», *American Journal of Sociology*, 103: 1673-1712.
- CROMPTON, R., y HARRIS, F. (1998): «Explaining women's employment patterns: "orientations to work" revisited», *British Journal of Sociology*, 49: 118-136.
- CHANG, M. L. (2000): «The Evolution of Sex Segregation Regimes», *American Journal of Sociology*, 105: 1658-1701.
- DE LA RICA, S., y UGIDOS, A. (1995): «¿Son las diferencias en capital humano determinantes de las diferencias salariales observadas entre hombres y mujeres?», *Investigaciones Económicas*, 19: 395-414.
- DOLTON, P. J., y MAKEPEACE, H. (1986): «Sample Selection and Male-Female Earnings Differentials in the Graduate Labour Market», *Oxford Economic Papers*, 38: 317-341.
- DROBNIC, S. (2000): «The Effects of Children on Married and Lone Mother's Employment in the United States and (West) Germany», *European Sociological Review*, 16: 137-157.
- DURÁN, M. A. (1997): «El papel de las mujeres y hombres en la economía española», *Información Comercial Española*, 760: 9-42.
- ENGLAND, P. (1982): «The Failure of Human Capital Theory to Explain Occupational Sex Segmentation», *Journal of Human Resources*, 17: 358-370.
- ENGLAND, P., y FARKAS, G. (1986): *Households, Employment, and Gender. A Social, Economic and Demographic View*, New York: Aldine De Gruyter.
- ERMISCH, J., y WRIGHT, R. (1994): «Interpretation of Negative Sample Selection Effects in Wage Offer Equations», *Applied Economics Letters*, 1: 187-189.
- ESPING-ANDERSEN, G. (1990): *The Three Worlds of Welfare Capitalism*, Princeton: Princeton University Press.
- (1999): *Social Foundations of Postindustrial Economies*, Oxford: Oxford University Press.
- FAGAN, C., y RUBERY, J. (1996): «The Salience of the Part-time Divide in the European Union», *European Sociological Review*, 12: 227-250.
- GERHART, B. (1990): «Gender differences in current and starting salaries: the role of performance, college major and job title», *Industrial Labor Relations Review*, 43: 418-433.
- GINN, J., et al. (1996): «Feminist fallacies: a reply to Hakim on women's employment», *British Journal of Sociology*, 47: 167-174.
- GOLDIN, C. (1990): *Understanding the Gender Gap. An Economic History of American Women*, Oxford: Oxford University Press.
- GOLDIN, C., y POLACHEK, S. (1987): «Residual Differences by Sex: Perspectives on the Gender Gap in Earnings», *American Economic Review*, 77: 143-151.
- GORNICK, J. C., y JACOBS, J. A. (1997): *Gender, the Welfare State, and Public Employment: A Comparative Study of Seven Industrialized Countries*, Luxembourg Income Study: Working Paper No.168.
- GREENE, W. H. (1999): *Ánalisis econométrico*, Madrid: Prentice-Hall, 3.^a ed.
- HAKIM, C. (1991): «Grateful slaves and self-made women: fact and fantasy to women's work orientations», *European Sociological Review*, 7: 101-121.
- (1992): «Explaining Trends in Occupational Segregation: The Measurement, Causes and Consequences of the Sexual Division of Labour», *European Sociological Review*, 8: 127-152.
- (1995): «Five feminist myths about women's employment», *British Journal of Sociology*, 49: 118-136.
- (1996a): *Key Issues in Women's Work*, London: The Athlone Press Ltd.
- (1996b): «Labour, mobility and employment stability: rhetoric and reality on the sex differential in labour-market behaviour», *European Sociological Review*, 12: 1-31.

- HECKMAN, J. (1979): «Sample Selection Bias as a Specification Errors», *Econometrica*, 47: 153-161.
- HECKMAN, J., y POLACHEK, S. (1974): «Empirical Evidence on the Functional Form of the Earnings-Schooling Relationship», *Journal of the American Statistics Association*, 69: 350-354.
- HECKMAN, J. J.; ICHIMURA, H., y TODD, P. (1997): «Matching As An Econometric Evaluation Estimator: Evidence from Evaluating a Job Training Programme», *Review of Economic Studies*, 64: 605-654.
- (1998): «Matching As An Econometric Evaluation Estimator», *Review of Economic Studies*, 65: 261-294.
- HERNÁNDEZ, P. J. (1995): «Análisis Empírico de la Discriminación Salarial de la Mujer de España», *Investigaciones Económicas*, 19: 195-215.
- (1996): «Segregación ocupacional de la mujer y discriminación salarial», *Revista de Economía Aplicada*, 11: 57-80.
- INSTITUTO DE LA MUJER (1989): *Encuesta sobre Discriminación Salarial*, Madrid: Ministerio de Asuntos Sociales.
- INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA (1997): *Encuesta de Estructura Salarial*, Madrid: Instituto Nacional de Estadística.
- IRWIN, S., y BOTTERO, W. (2000): «Market returns? Gender and theories of change in employment relations», *British Journal of Sociology*, 51: 261-280.
- JACOBS, J. A. (1989): *Revolving Doors. Sex Segregation and Women's Careers*, Standford: Standford University Press.
- 1996: «Gender Inequality and Higher Education», *Annual Review of Sociology*, 22: 153-185.
- JACOBS, J. A., y QUIAN, Z. (1994): *The Duration of Employment in Part-Time Jobs*, Russel Sage Foundation Working Paper No. 52, New York: Russell Sage Foundation.
- KALMIJN, M., y LIPPE, T. van der (1997): «Type of Schooling and Sex Differences in Earnings in the Netherlands», *European Sociological Review*, 13: 1-15.
- KESSLER-HARRIS, A. (1990): *A Woman's Wage. Historical Meanings and Social Consequences*, Kentucky: The University Press of Kentucky.
- LALONDE, R. J. (1986): «Evaluating the Econometric Evaluations of Training Programs with Experimental Data», *American Economic Review*, 76: 604-620.
- MADDEN, J. F. (1973): *The Economics of Sex Discrimination*, Lexington, MA: Lexington Books.
- (1975): «Discrimination—A manifestation of male market power?», en C. Lloyd (ed.), *Sex, Discrimination and the Division of Labor*, New York: Columbia University Press, pp. 146-174.
- MARINI, M. M. (1989): «Sex Differences in Earnings in the United States», *Annual Review of Sociology*, 15: 343-380.
- MCRAE, S. (1997): «Household and labour market change: implications for the growth of inequality in Britain», *British Journal of Sociology*, 48: 384-405.
- MINCER, J. (1974): *Schooling, Experience and Earnings*, Columbia: Columbia University Press.
- MINCER, J., y POLACHEK, S. (1974): «Family Investments in Human Capital: Earnings of Women», *Journal of Political Economy*.
- MORENO, G.; RODRÍGUEZ, J. M., y VERA, J. (1996): *La participación laboral femenina y la discriminación salarial en España*, Madrid: Consejo Económico y Social.
- MORRIS, M., y WESTERN, B. (1999): «Inequality in Earnings at the Close of the Twentieth Century», *Annual Review of Sociology*, 25: 623-657.
- NEGREY, C. (1993): *Gender, Time and Reduced Work*, Albany: State University of New York Press.
- OAXACA, R. (1973): «Male-Female Wage Differentials in Urban Labor Markets», *International Economic Review*, 14: 693-709.
- PEINADO, A. (1988): *La discriminación de la mujer en el mercado de trabajo español. Una aproximación empírica a la discriminación salarial*, Madrid: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.
- PETERSEN, T., y MORGAN, L. A. (1995): «Separate and Unequal: Occupation-Establishment Sex Segregation and the Gender Wage Gap», *American Journal of Sociology*, 101: 329-365.

- PETERSEN, T.; SNATARLAND, V.; BECKEN, L.-E., y OLSEN, K. M. (1997): «Within Job Wage Discrimination and the Gender Wage Gap: The Case of Norway», *European Sociological Review*, 13: 199-213.
- PRIETO, J. (1995): *Discriminación salarial de la mujer y movilidad laboral*, tesis doctoral no publicada, Universidad de Oviedo.
- RESKIN, B. (1993): «Sex Segregation in the Workplace», *Annual Review of Sociology*, 19: 241-270.
- RESKIN, B.; MCBRIER, D., y KMEC, J. (1999): «The Determinants and Consequences of Workplace Sex and Race Composition», *Annual Review of Sociology*, 25: 335-361.
- RIBAUD, M., y HERNÁNDEZ, F. (1989): *Un análisis de la discriminación salarial de las mujeres en España*, Madrid: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.
- ROSENFIELD, R. A., y BIRKELUND, G. E. (1995): «Women's Part-Time Work: A Cross-National Comparison», *European Sociological Review*, 11: 111-134.
- RUBERY, J.; FAGAN, C., y MAIER, F. (1996): «Occupational Segregation, Discrimination and Equal Opportunity», en G. Schmid, J. O'Reilly y K. Schömann (eds.), *International Handbook of Labour Market Policy and Evaluation*, Brookfield, Vt.: Routledge, pp. 431-461.
- SCHULTZ, T. P. (ed.) (1985): *Investment in Women's Human Capital*, Chicago: University of Chicago Press.
- TAM, T. (1997): «Sex Segregation and Occupational Gender Inequality in the United States: Devaluation or Specialised Training?», *American Journal of Sociology*, 102: 1652-1692.
- TANNER, J.; COCKERILL, R., y WILLIAMS, A. P. (1999): «Gender and income in pharmacy: human capital and gender stratification theories revisited», *British Journal of Sociology*, 50: 97-117.
- UGIDOS, A. (1994): *Gender Wage Differentials and Simple Selection: Evidence from Spain*, Documento de Trabajo 94.01, Departamentos de Teoría Económica, Economía Aplicada II y III e Instituto de Economía Pública, Universidad del País Vasco.
- (1997): «Diferencias salariales entre hombres y mujeres en el sector público y en el sector privado», *Información Comercial Española*, 760: 61-74.
- WILLIAMS, C. L. (1995): *Still a Man's World. Men Who Do «Women's Work»*, Berkeley: University of California Press.
- ZABALZA, A., y TZANNATOS, Z. (1985): *Women and equal pay. The effects of legislation on female employment and wages in Britain*, Cambridge: Cambridge University Press.

ABSTRACT

The article studies salary discrimination for reasons of gender in the private sector in Spain. The integration of theories on supply and demand makes it possible to quantify the level of discrimination at 18 per 100 in accordance with the data published in the 1995 Salary Structure Survey.