

**DISCRIMINACIÓN SALARIAL POR SEXO:**  
**un análisis del sector privado y sus diferencias**  
**regionales en España**

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

Universidad Pública de Navarra / Nafarroako Unibertsitate Publikoa  
Pamplona, octubre de 1999

\* Departamento de Economía  
Universidad Pública de Navarra  
Campus Arrosadia  
31006-Pamplona  
E-mail: ullibarri@unavarra.es  
E-mail: ricardo.alaez@unavarra.es  
Tel. +34-948-169349  
Fax +34-948-169404

## **Resumen**

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, 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.

**Agradecimientos:** Los autores desean agradecer a Pablo Cebrián y al Instituto de Estadística de Navarra la cesión de la base de datos

## 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, p. 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. No obstante, el análisis económico no presta 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 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, etc.). 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 sólo es posible aplicar 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.

Sin abandonar este contexto, el presente trabajo se propone 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, etc.) 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, hemos 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. La estructura expositiva se ajusta a la lógica del método de Oaxaca, considerando por separado los componentes de características y precios en la medición de las diferencias salariales para, en última instancia, clasificar las regiones según la importancia relativa de la discriminación estimada. En el apartado quinto exponemos las principales conclusiones. Por último, el anexo proporciona la información práctica necesaria para interpretar correctamente los resultados, puesto que recoge la descripción de las variables utilizadas, los cuadros de medias y desviaciones, así como las estimaciones de las funciones de ingresos.

## **2.- 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 aquellos 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 laborales 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. La falta de información en la encuesta sobre las características de aquellos individuos que no trabajan no nos permite aplicar el método de Heckman en la estimación, por lo que utilizamos MCO. Ello no supone un problema, dado que los distintos trabajos que se han realizado en España con esta metodología llevan a conclusiones contrarias sobre la existencia o no de selección muestral, la cual depende mucho de la forma en que se determine la ecuación de participación (Hernández, 1994 y 95 y De la Rica y Ugidos, 1995)<sup>1</sup>.

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:

---

<sup>1</sup> Hernández (1995), utilizando la encuesta de discriminación salarial del año 87 (EDS), presenta la estimación, a partir del método de Heckman, de las ecuaciones de salarios y concluye que no existe sesgo por selección. Anteriormente, en Hernández (1994), con la misma metodología y con la encuesta de condiciones de vida y trabajo del 85 (ECVT) sus resultados son los contrarios. De la Rica y Ugidos (1995), con los datos de la ECBC (91) señalan que el sesgo se produce sólo en la estimación de las ecuaciones salariales para las mujeres.

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

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 los distintos precios que se paga a 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 apliquemos en el resto del trabajo con la intención de describir y analizar la situación en las distintas regiones españolas.

### **3.- Descripción de la base de datos**

El análisis se lleva a cabo a partir de la Encuesta de Estructura Salarial del año 95, elaborada por el INE, en la que se dispone de información sobre las características laborales (salario, tipo de jornada, tipo de contrato, etc.) y educativas de los asalariados del sector privado. La principal ventaja frente a otras bases de datos similares es el número de observaciones, que nos 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 el apartado de inconvenientes principales hay que mencionar 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 hemos utilizado una aproximación a su valor) o, incluso, el estado civil. En segundo lugar, ya se ha mencionado que los encuestados son en su totalidad asalariados del sector privado. El hecho de no incluir a los empleados del sector público constituye un inconveniente menor en la medición de las diferencias y discriminación salarial por sexo, puesto que la literatura ha descrito cómo el peor trato relativo en salarios para la mujer se concentra en el sector privado (véase Ugidos 97 y García et al. 98). En todo caso, debe tenerse siempre presente que los resultados de diferencias y discriminación salarial que obtengamos están sobrestimando los valores de la economía en su conjunto, esto es, los obtenidos al considerar conjuntamente los sectores público y privado. 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.

En los cuadros a1 y a2 del anexo figuran las medias y desviaciones de las variables incluidas en la función de ingresos, para hombres y mujeres, respectivamente, en cada una de las Comunidades Autónomas (a excepción de las referidas a la actividad y ocupación que se añaden como variables de control). Lógicamente, en el anexo (cuadro a5) también se dispone de una descripción más detallada de todas estas variables.

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 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, que merecerá un comentario explícito al comparar las diferencias regionales.

La escolaridad más alta de las mujeres asalariadas, su mayor contratación temporal (31,3% frente al 24,5% de los varones en el total de la muestra) o a tiempo parcial (10% y 1,5% 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.

La teoría del capital humano 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. Los hombres disponen de mayor antigüedad y experiencia y las mujeres asalariadas de más educación por lo que, atendiendo a las previsiones del capital humano exclusivamente, no parece sencillo anticipar qué colectivo disfrutará de un salario medio más elevado. No obstante, los datos muestran que la intuición sobre las remuneraciones inferiores de las mujeres se confirma, puesto que el salario medio de los varones es claramente superior.

La teoría del capital humano muestra su capacidad explicativa, en general, al comparar las diferencias salariales interregionales. De cualquier forma, 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 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 al dato nacional. En la misma dirección, pero con sentido 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 % del correspondiente a los hombres. Además, este valor varía considerablemente entre regiones, desde el 59% para Murcia hasta el 72% para Galicia.



No obstante, como ya hemos señalado en un apartado anterior, la presencia de tales diferencias salariales no supone necesariamente que exista discriminación. Estas diferencias a favor de los varones podrían tener su origen en las distintas características de hombres y mujeres. Es decir, los hombres podrían ganar más porque su antigüedad y experiencia son mayores y también porque se encuentran en aquellas empresas cuyo tamaño, tipo de convenio o actividad se asocian a una mayor retribución. En este sentido, el índice de Oaxaca descompone la diferencia salarial por sexo en dos sumandos. Uno de ellos recoge lo que se debe a diferencias en características (conocida como parte explicada) y el otro la que surge de la distinta retribución a hombres y mujeres por esas características, calificada como no explicada o discriminación.

Para construir este índice, tal como se ha señalado en el apartado de metodología, es necesario estimar las funciones de salarios. En los cuadros a3 y a4 del anexo figuran los resultados de la estimación MCO de estas ecuaciones por sexo y Comunidad Autónoma, en las que se observan los signos y valores esperados. Así, el mayor nivel de formación y antigüedad, trabajar en una empresa de mayor tamaño, la empresa como ámbito de negociación colectiva, estar ocupado en la mayor parte de las ramas industriales, frente a los servicios, supone una retribución más elevada, tanto para hombres como para mujeres.

#### **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 a1 y a2), como de los resultados de las ecuaciones de salarios estimadas (cuadros a3 y a4) se desarrolla en tres apartados: el primero dedicado a las diferencias en características, el segundo a las diferencias en precios y, por último, a modo de recapitulación, el concentrado en las comparaciones interregionales de diferencias y discriminación salarial. Evidentemente, esta lógica expositiva deriva del método utilizado para medir las diferencias salariales.

##### ***4.1.- Diferencias en las características***

Con la intención de presentar las diferencias en características hemos elaborado el cuadro 1, que recoge los cocientes entre porcentajes de mujeres y hombres para cada región

y característica. Los párrafos siguientes han sido redactados de acuerdo con la información contenida en este cuadro.

La experiencia de las mujeres, como ya se ha mencionado, es inferior a la de los hombres y, a diferencia de ellos, varía mucho por Comunidades Autónomas, desde el mínimo para Castilla La Mancha al máximo para el País Vasco. 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 periodo 1980-1991 la tasa de actividad de aquellas entre 25 y 44 años pasó del 32% al 55%. Puesto que son las más jóvenes las que se incorporan cabe esperar que, con el tiempo, la permanencia de estas mujeres contribuya a aproximar los valores medios de la experiencia. El hecho de que el ritmo de entrada de la mujer difiera por regiones quedará reflejado en la mayor dispersión de las cifras de experiencia femenina.

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 León y, sobre todo, Navarra y País Vasco. 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. 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 muy destacable el alcance de la temporalidad en Canarias, donde prácticamente el 50% de las asalariadas del sector privado se encuentra con una vinculación contractual temporal, frente al 25 % de Madrid y País Vasco.

El contrato a tiempo parcial es otra característica del mercado laboral femenino. En todo caso, dada la escasa importancia relativa de estos contratos, así como 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.

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 empresarial. Este resultado se observa sin excepciones: 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 disfrutaban menores diferencias salariales.

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. Puede

apreciarse, por tanto, 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.

Finalmente, una revisión de la importancia relativa de las 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% del total nacional, frente al 28,42% de los varones) y, dentro de éstas, se concentran en aquellas con menor retribución (comercio, hostelería e inmobiliarias, que suponen el 34% para ellas y el 16% para ellos). Además, dentro del sector industrial, están empleadas en la industria de alimentación y textil (26% frente al 15% 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 % (sólo el 31 % 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 doce ocupaciones en tres categorías según el nivel salarial: alto (ocupaciones de 1 a 4), medio (de 5 a 8 y 10) y bajo (9, 11 y 12). Así, a tenor de los datos presentados en el cuadro 2, si bien la importancia relativa de las mujeres es similar a la de los hombres en el grupo de remuneración media, supera claramente a estos en el de salarios más reducidos y, por tanto, es inferior en el de mayor retribución (a modo de ejemplo, las mujeres en la ocupación 1 –directivos- suponen un 1,28 % del total de ocupadas, mientras que los directivos llegan al 4,87 % de los hombres). A la vista de los datos anteriores 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<sup>2</sup>). 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

---

<sup>2</sup> A modo de ejemplo, por los datos obtenidos, tenemos 37 directivos por cada 1000 asalariados, de los que 33 son hombres y sólo 4 mujeres.

ocupaciones 5 y 11, en las que mayor es la importancia relativa de las mujeres frente a los hombres, contribuyen al aumento de las diferencias salariales.

A modo de resumen, el gráfico 2 muestra la situación relativa entre mujeres y hombres en una región, en cuanto a educación, experiencia, temporalidad y convenio, respecto a la situación relativa media nacional. Las variables elegidas son aquellas que más relación guardan con las diferencias salariales por sexo de la región. Para apreciar esta relación, las Comunidades Autónomas se han ordenado de mayores a menores diferencias salariales. Si la experiencia, educación o el convenio presentan un signo positivo (la temporalidad negativo) significa que las mujeres están, con respecto a los hombres de esa región, en mejor situación que en el conjunto nacional. Lo contrario sucede cuando el diagrama de barras es negativo (positivo para la temporalidad). Así, en el gráfico se observa la correspondencia esperada, puesto que en las regiones con mayores diferencias la peor posición relativa de las mujeres explica parcialmente esas diferencias.

#### ***4.2.- Diferencias en precios***

El presente apartado se apoya, en su mayor parte, en el mencionado cuadro 1, que recoge, junto a las diferencias en características, los cocientes, para cada región y variable, de los coeficientes estimados para las mujeres entre los correspondientes a los hombres.

En coherencia con los trabajos disponibles, la experiencia, 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% más que los asalariados sin estudios y las mujeres un 30%, 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.

En cuanto a los beneficios salariales que se obtienen por tener un contrato de duración indefinida, puesto que los temporales ganan un 70% menos (lo que se mantiene

---

<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% para los varones con una Licenciatura.

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% 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 inferiores al 20% para los hombres y en torno al 25% para las mujeres -la media nacional es 25% y 31%, respectivamente-, los temporales cobran en torno a un 80% menos que los fijos -media nacional del 70%-). No obstante, no debe olvidarse que esas tres regiones (Madrid, Cataluña y País Vasco) son precisamente las que disfrutaban los salarios medios más elevados y, por tanto, el que en ellas se 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, aquellas 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.

---

<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% del salario medio de los fijos madrileños y el 44% si son mujeres. Para los contratados temporales, las Comunidades Autónomas con mayores y menores salarios siguen siendo las mismas, pero la diferencia entre los temporales mejor pagados (los madrileños, con 1.037 y 800 pesetas para hombres y mujeres, respectivamente) y los peor pagados son menores (los murcianos perciben el 69% y el 74% del salario medio de los temporales madrileños, hombres y mujeres, respectivamente).

Como ya hemos afirmado en el apartado de las características, 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. 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.

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% 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, el análisis de los coeficientes de los varones en el cuadro 3 nos permite 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 aquella 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 hombres y mujeres. En otras palabras, las ocupaciones

peor y mejor pagadas son las mismas independientemente del sexo y, además, lo son en una cuantía similar con respecto al colectivo de referencia –los directivos-. Esto supone que la discriminación salarial por sexo es muy similar, con los datos nacionales, en todas las ocupaciones. Las únicas excepciones se detectan en los extremos, esto es, para las ocupaciones 1 (directivos) y 12 (peones agrarios pesca, manufacturas y transporte), que presentan los niveles más elevados de discriminación. La situación regional reproduce los datos nacionales con las excepciones recogidas en el cuadro 4: 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 (rendimiento elevado de las ocupaciones 5 y 10 para los hombres); 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 hayamos podido reconocer alguna variable como aquella con mayor peso explicativo.

#### ***4.3.- ¿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 5 (a partir del que se ha dibujado el gráfico 1). De acuerdo con este método, la diferencia salarial por sexo es la suma de la diferencia en características (columna 2) más la diferencia en los precios o discriminación (columna 3). Estos valores nos permiten calcular las diferencias salariales por sexo y región que se mantendrían dadas las mismas características de hombres y mujeres (columna 4).

---

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



Tomamos el total nacional como ejemplo. Las mujeres asalariadas del sector privado perciben una remuneración que equivale al 68% de la de los hombres. Es decir, los varones ganaban, en promedio, 510 pesetas más por hora que las mujeres en 1995, el 40% (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% al correspondiente a un hombre con las mismas características.

Hemos resumido esta información en el cuadro 6, que clasifica las regiones en función de que su grado de discriminación o sus diferencias salariales sean altas, medias o bajas, tomando la situación nacional como referencia. Ello nos permite determinar en qué medida el problema de cada región deriva de las diferencias en características hombre/mujer o de lo que se denomina discriminación. Con esta presentación, se observa claramente que la dimensión y naturaleza del problema de las diferencias salariales por sexo varía entre regiones. Puede apreciarse que Baleares y 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 autónoma ganan un 27% menos que los varones con las mismas características.

Continuando con la lectura del cuadro 6, 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: aquellas 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 León y, sobre todo, Andalucía, Aragón y Comunidad Valenciana).

Las 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. En efecto, el porcentaje que, según hemos estimado, suponen las diferentes características sobre las diferencias salariales por sexo (este porcentaje alcanza, recuérdese, el 40% para el total nacional) se puede dividir atribuyendo un peso a cada variable incluida en la estimación. Esta información se presenta resumida en el cuadro 7. De acuerdo con sus 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 por diferencias en características en prácticamente todas las Comunidades Autónomas (la referencia detallada por regiones se puede observar en el mencionado cuadro 7). 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 para la discriminación, la descomposición del porcentaje atribuido (60% para el total 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 regiones y requiere un análisis específico para cada Comunidad Autónoma (vid. cuadro 7). 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 las diferencias salariales por sexo, discriminatorias o no, en las Comunidades Autónomas españolas. Para ello nos hemos servido del método de Oaxaca. 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% el de los hombres. El 40% de la brecha salarial queda explicada por las diferencias en características, mientras que la distinta retribución de unas mismas dotaciones son responsables del 60% restante. En definitiva, una mujer asalariada del sector privado en España cobra, como media, un salario inferior en un 19% 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 (59%) y el mínimo de Galicia (73%). 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-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.

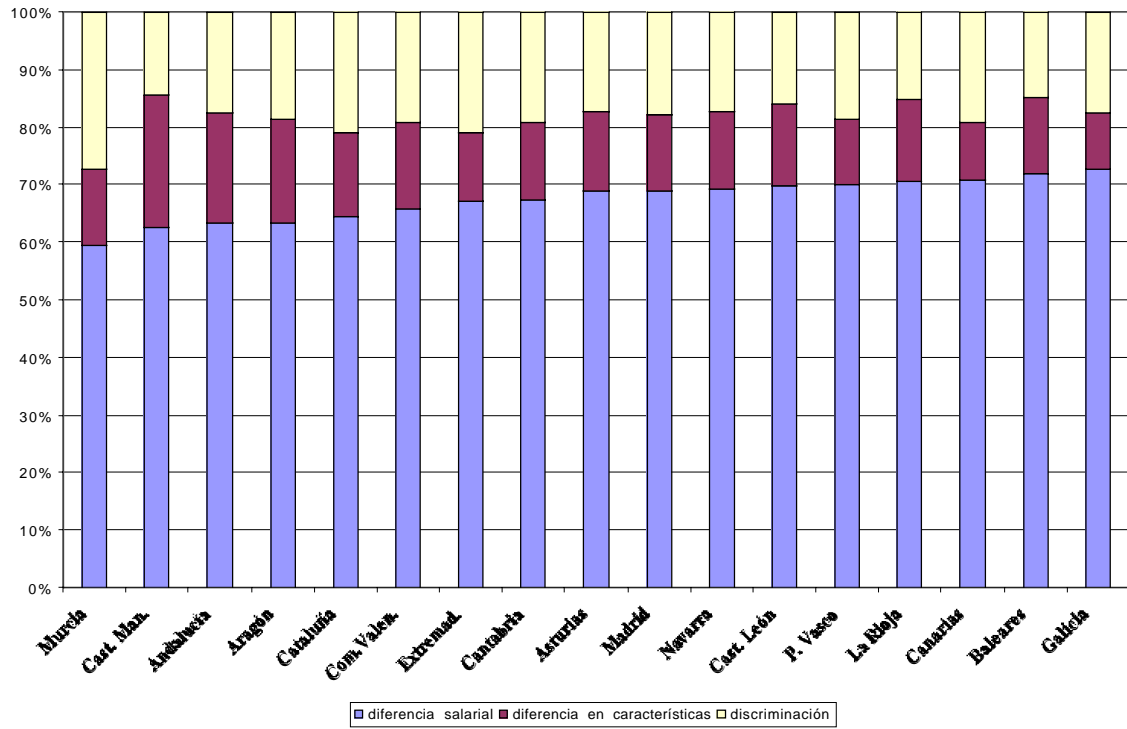
Resulta difícil soslayar, de acuerdo con los resultados anteriores, que existe un problema motivado por las diferencias y la discriminación salarial. En este sentido, el presente trabajo no puede extraerse a la tentación necesaria de derivar consecuencias del análisis para, al menos, destacar los elementos básicos del problema que permitirían, en una

etapa posterior, diseñar una política dirigida a solventarlos. Con tal finalidad, hemos clasificado el origen de las diferencias en dos categorías:

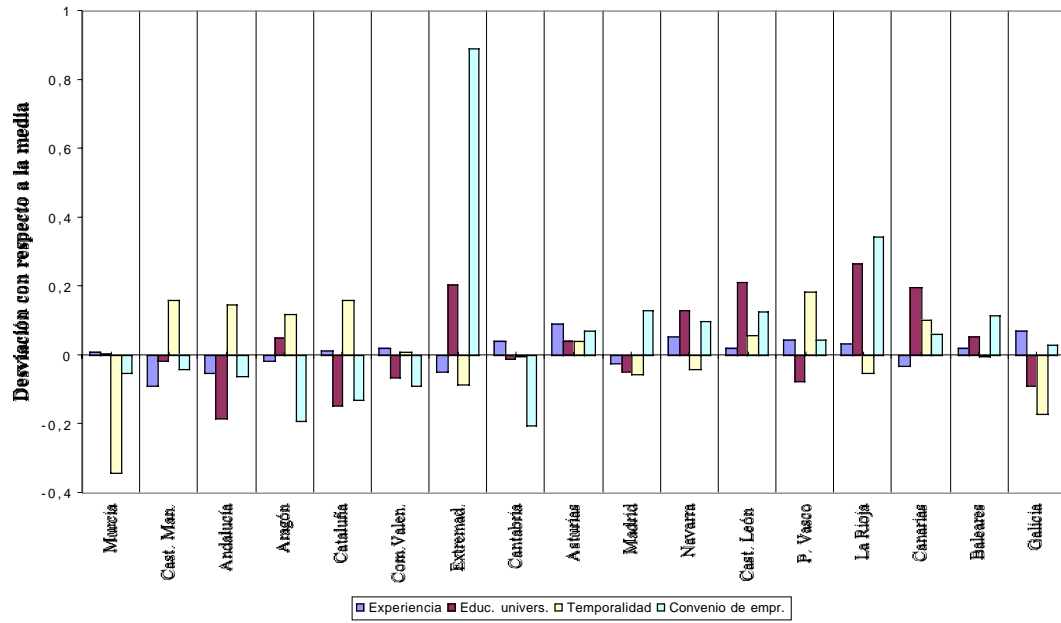
- Por una parte aquella que tiene su origen en ciertas características de los asalariados sobre las que no es posible actuar, como la menor experiencia y antigüedad de las mujeres, dada su incorporación más tardía al mercado laboral. Cabe, por tanto, esperar que el tiempo y la permanencia de las mujeres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

- No obstante, el presente trabajo ha servido para mostrar 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.

**Gráfico1:** Diferencia salarial entre hombres y mujeres por regiones



**Gráfico 2: Diferencias en las características relativas de mujeres y hombres con respecto a la media nacional**



**Cuadro 1. Cociente de características medias y rendimientos de mujeres y hombres por regiones. \***

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

\* 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

**Cuadro 2. Porcentajes de mujeres y hombres asalariados por ocupaciones de mayor o menor nivel salarial**

		<b>Mujeres</b>	<b>Hombres</b>
<b>Ocupaciones de mayor nivel salarial (1,2,3y4)</b>	Directivos, profesionales de 1 <sup>er</sup> , 2 <sup>o</sup> y 3 <sup>er</sup> ciclo universitario y profesionales de apoyo	13,93	20,43
<b>Ocupaciones de nivel salarial medio (5,6,7,8 y10)</b>	Empleados administrativos, trab. servicios de restauración, de servicios de protección y seguridad, dependientes de comercio, trabajadores cualificados de la construcción y extractivas, instaladores industria maquinaria, conductores y operadores maquinaria	61,57	63,06
<b>Ocupaciones de bajo nivel salarial (9,11 y12)</b>	Trabajadores cualificados artes gráficas, trabajadores no cualificados servicios y peones agrarios pesca, manufacturas y transporte	24,5	16,51



**Cuadro 3. Cociente porcentaje de mujeres entre porcentaje de hombres por actividad y región. Rendimiento de las actividades para los hombres**

Reg	Actividad 2		Actividad 3		Actividad 4		Actividad 7		Actividad 8		Actividad 10		Actividad 11	
	Mj/h	$\beta$	Mj/h	$\beta$	Mj/h	$\beta$	Mj/h	$\beta$	Mj/h	$\beta$	Mj/h	$\beta$	Mj/h	$\beta$
Tot.	176	-0,20	72,4	-0,03	50,8	-0,12	204	-0,15	255	-0,20	104	0,13	169	-0,16
1	175	0,03	52,4	0,12	39,4	0,08	256	-0,01	201	0,06	81,5	0,23	283	0,02
2	188	-0,27	67,0	-0,13	58,5	-0,21	214	-0,27	304	-0,40	86,7	0,02	178	-0,30
3	134	-0,06	68,4	0,02	46,3	-0,02	345	-0,12	500	-0,09	81,6	0,30	171	0,05
4*	104		47,6	0,10	71,3	0,04	167	0,05	140	0,02	73,6	0,51	221	0,01
5*	82		50,3	0,21	29,8	0,09	165	0,03	232	0,11	122	0,58	235	0,13
6*	285		48,7	0,03	23,6	0,03	232	-0,06	376	-0,03	130	0,35	109	-0,12
7	239	-0,22	35,3	0,01	49,3	-0,05	188	-0,09	216	-0,27	64,5	0,34	168	-0,04
8	174	-0,35	56,0	-0,18	60,0	-0,23	232	-0,24	480	-0,37	88,3	0,13	149	-0,27
9	158	-0,09	76,4	0,05	61,9	-0,05	201	-0,07	231	-0,21	133	0,07	165	-0,17
10	160	-0,28	70,2	-0,07	53,7	-0,23	253	-0,25	275	-0,35	97,5	0,04	143	-0,24
11	180	-0,12	32,6	-0,10	32,0	-0,15	201	-0,14	227	-0,21	79,1	0,28	137	-0,02
12	287	-0,12	86,1	0,02	29,5	-0,06	203	-0,10	268	-0,10	73,1	0,23	169	-0,13
13*	150		104	0,14	47,6	0,03	144	0,04	188	-0,07	142	0,20	150	0,00
14	205	-0,33	54,4	-0,22	42,0	-0,28	235	-0,33	190	-0,33	96,6	0,06	67,4	-0,20
15	194	-0,36	69,9	-0,26	49,2	-0,20	215	-0,23	618	-0,35	101	-0,15	160	-0,44
16	217	-0,20	79,4	-0,09	60,2	-0,16	221	-0,18	467	-0,23	149	0,00	181	-0,30
17*	167		52,5	0,19	43,4	0,04	167	0,01	513	-0,05	80,8	0,43	116	0,19

Los números de la primera columna indican las regiones: 1=Andalucía, 2=Aragón, 3=Asturias, 4=Baleares, 5=Canarias, 6=Cantabria, 7=C.la Mancha, 8=C.León, 9=Cataluña, 10=C.Valenciana, 11=Extremadura, 12=Galicia, 13=Madrid, 14=Murcia, 15=Navarra, 16=País Vasco y 17=La Rioja.

(\*) Regiones en las que no hay individuos en la actividad 1, por lo que se toma como referencia la 2. Actividad 2=alimentación y textil, actividad 3=papel y química, actividad 4=metalurgia, actividad 7=comercio, actividad 8=hostelería, actividad 10=intermediarios financieros y actividad 11=inmobiliarias.

**Cuadro 4. Porcentaje de hombres y mujeres por ocupaciones y rendimiento de las ocupaciones. Datos nacionales**

	<b>%Hombres</b>	<b><math>\beta_h</math></b>	<b>%Mujeres</b>	<b><math>\beta_{mj}</math></b>
<b>Directivos</b>	4,87		1,28	
<b>Profesionales de 2° y 3<sup>er</sup> ciclo universitario</b>	2,83	-0,18	2,51	-0,10
<b>Profesionales de 1<sup>er</sup> ciclo universitario</b>	2,15	-0,34	1,09	-0,29
<b>Profesionales de apoyo</b>	10,58	-0,36	9,05	-0,34
<b>Empleados administrativos</b>	9,70	-0,55	30,57	-0,53
<b>Trab. servicios de restauración</b>	2,58	-0,61	4,78	-0,64
<b>Trab. servicios de protección y seguridad, dependientes de comercio</b>	3,26	-0,60	7,31	-0,55
<b>Trabajadores cualificados de la construcción y extractivas</b>	19,16	-0,58	1,30	-0,58
<b>Trabajadores cualificados artes gráficas</b>	5,03	-0,67	8,29	-0,68
<b>Instaladores industria maquinaria, conductores y operadores maquinaria</b>	28,36	-0,62	17,61	-0,67
<b>Trabajadores no cualificados servicios</b>	1,80	-0,72	8,77	-0,73
<b>Peones agrarios pesca, manufacturas y transporte</b>	9,68	-0,74	7,44	-0,89

**Cuadro 5. Descomposición de las diferencias salariales por sexo y regiones**

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

**Cuadro 6. Clasificación de las regiones en función de sus diferencias salariales y discriminatorias**

		Diferencia salarial		
		Baja	Media	Alta
<b>D I S C R I M I N A C I Ó N</b>	<b>Baja</b>	Baleares La Rioja	Castilla-León	Castilla La Mancha
	<b>Media</b>	Canarias Galicia	Madrid Navarra Cantabria Asturias País Vasco	Andalucía Aragón Comunidad Valenciana
	<b>Alta</b>		Extremadura	Murcia Cataluña

**Cuadro 7 Características y retribución de las mujeres que más contribuyen a aumentar las diferencias salariales**

	<b>Características</b>	<b>Precios</b>
<b>Andalucía</b>	Menor experiencia y mayor temporalidad. Mayor presencia en actividad 2. Mayor presencia en actividades mejor retribuidas de la industria. Mayor presencia en ocupación 5 y 11.	Menor rendimiento de la experiencia.
<b>Aragón</b>	Menor experiencia y mayor temporalidad. Mayor presencia en actividades 2, 7, 8 y 11. Mayor presencia en ocupaciones 5 y 11.	Menor rendimiento de la experiencia.
<b>Asturias</b>	Mayor temporalidad. Mayor presencia en ocupaciones 5 y 11.	Menor rendimiento de la experiencia y de los contratos temporales. Rendimiento muy bajo para las ocupaciones 5 y 7.
<b>Baleares</b>	Menor experiencia. Mayor presencia en ocupaciones 5 y 11.	
<b>Canaria</b>	Menor experiencia, mayor temporalidad. Mayor presencia en ocupaciones 5 y 11.	
<b>Cantabria</b>	Menor experiencia. Menor presencia en industria. Mayor en actividades 7 y 8. Mayor presencia en ocupaciones 9 y 11.	
<b>Cas. Man.</b>	Menor experiencia y mayor temporalidad. Mayor presencia en actividades 2 y 8 y menor en la 10.	Menor rendimiento de la experiencia. Rendimiento muy alto para los hombres en las ocupaciones 5 y 10.
<b>Cas. León</b>	Mayor presencia en actividades 2, 7 y 8. Mayor en ocupaciones 5 y 11.	Menor rendimiento de la experiencia.
<b>Cataluña</b>	Mayor temporalidad. Mayor presencia en actividades 8 y 11. Mayor en ocupación 5.	Menor rendimiento de la experiencia.
<b>C. Valen.</b>	Mayor temporalidad. Mayor presencia en actividades 2, 7 y 8. Mayor en ocupación 5.	Menor rendimiento de la experiencia.
<b>Extremad.</b>	Menor experiencia. Mayor presencia en actividad 8 y menor en la 10. Mayor en ocupaciones 5 y 11.	Menor rendimiento de la experiencia. Rendimiento muy alto para los hombres en las ocupaciones 5 y 10.
<b>Galicia</b>	Menor experiencia. Mayor presencia en actividades 2, 7 y 8 y menor en la 10. Mayor presencia en ocupaciones 5, 9 y 11.	
<b>Madrid</b>	Menor experiencia. Mayor presencia en actividad 8. Mayor en ocupación 5.	Menor rendimiento de la experiencia.
<b>Murcia</b>	Menor experiencia. Mayor presencia en actividades 2, 7 y 8 Mayor presencia en ocupación 12.	Menor rendimiento de la experiencia. Menor rendimiento en las empresas medianas. Rendimiento muy alto para hombres en la ocupación 10, muy bajo para mujeres en la 12.
<b>Navarra</b>	Menor experiencia. Mayor presencia en actividades 2, 8 y 11. Mayor presencia en ocupaciones 9 y 11.	
<b>P. Vasco</b>	Mayor temporalidad. Mayor presencia en actividades 2, 7, 8 y 11 Mayor presencia en ocupaciones 9 y 11.	Menor rendimiento de la experiencia.
<b>La Rioja</b>	Menor experiencia. Menor presencia actividad 2. Mayor presencia en ocupaciones 9 y 11.	Menor rendimiento de la experiencia

## Bibliografía

- Abellán, C., Felgueroso, F. y Lorences, J., (1997): “La negociación colectiva en España: una reforma pendiente”, *Papeles de Economía Española*, nº 72, pp. 250-260.
- Becker, G. S. (1957): *The Economics of Discrimination*, Chicago: University of Chicago Press.
- Blinder, A. S. (1973): “Wage Discrimination: Reduced Form and Structural Estimates”, *Journal of Human Resources*, vol. 8, pp. 436-455.
- Bover, O. y Arellano, M., (1995): “Female Labour Force Participation in the 1980s: The Case of Spain”, *Investigaciones Económicas*, vol. XIX (2), pp. 171-189.
- De la Rica, S. y Ugidos A. (1995): “¿Son las Diferencias en Capital Humano Determinantes de las Diferencias Salariales Observadas entre Hombres y Mujeres?”, *Investigaciones Económicas* 19 (3), pp. 395-414).
- García, J., Hernández, P:J. y López, A. (1998): “Un análisis empírico de las diferencias salariales por actividades económicas, por sexo entre sector público y privado”, *Documento de trabajo de FIES*, nº 146, pp:1-72
- Jimeno, J.F. y Toharia, L. (1993): “The Effects of Fixed-term Employment on Wages: Theory and Evidence from Spain”, *Investigaciones Económicas*, 17, nº 3, pp. 475-494.
- Heckman, J. (1979): “Sample selection bias as a specification error”, *Econométrica*, vol: 47, nº1, pp. 153-161.
- Hernandez, P. J. (1994): “Análisis Empírico de la Discrimianción Salarial de la Mujer en España”, *Documento de trabajo*, nº4, *Universidad de Murcia*, pp. 1-42.
- Hernandez, P. J. (1995): “Análisis Empírico de la Discrimianción Salarial de la Mujer en España”, *Investigaciones Económicas* 19, pp. 195-215.
- Mill, J. S. (1848): *Principios de Economía Política con algunas de sus aplicaciones a la filosofía social*, Fondo de cultura económica, 2ª edición, México, 1985.
- Mincer, J. (1974): “Schooling, Experience and Earnings”, *National Bureau of Economic Research*, New York.
- Oaxaca, R. (1973): “Male-Female wage differentials in urban labour markets”, *International Economic Review*, 14, pp. 693-709.

- San Segundo, M. J., (1997): “Educación e ingresos en el mercado de trabajo español”, *Cuadernos Económicos de ICE*, nº 63, pp.105-123.
- Ugidos, A. (1997): Diferencias salariales entre hombres y mujeres en el sector público y en el privado, *Informacion Comercial Española*, nº760, pp. 61-66

# ANEXO

**Cuadro a1. Resumen de medias y desviaciones típicas para los varones**

	<b>Experiencia</b>	<b>Bachiller</b>	<b>F.P.</b>	<b>Universidad</b>	<b>Antigüedad temporales</b>	<b>Antigüedad fijos</b>	<b>Contrato temporal</b>
<b>Muestra total</b>	24,118 (11,520)	0,1023 (0,3031)	0,1262 (0,3320)	0,1024 (0,3032)	0,2822 (0,7789)	11,034 (10,516)	0,2457 (0,4305)
<b>Andalucía</b>	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)
<b>Aragón</b>	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)
<b>Asturias</b>	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)
<b>Baleares</b>	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)
<b>Canaria</b>	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)
<b>Cantabria</b>	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)
<b>Cast. Man.</b>	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)
<b>Cast. León</b>	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)
<b>Cataluña</b>	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)
<b>Com.Valen.</b>	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)
<b>Extremad.</b>	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)
<b>Galicia</b>	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)
<b>Madrid</b>	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)
<b>Murcia</b>	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)
<b>Navarra</b>	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)
<b>P. Vasco</b>	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)
<b>La Rioja</b>	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)

\* La desviación estandar figura entre paréntesis

(continúa)



**Cuadro a1. Resumen de medias y desviaciones típicas para los varones**

	<b>Contrato t. parcial</b>	<b>Empresa mediana</b>	<b>Empresa grande</b>	<b>Convenio provincial</b>	<b>Convenio empresa</b>	<b>Salario por hora</b>	<b>Tamaño muestral</b>
<b>Muestra total</b>	0,0153 (0,1229)	0,4126 (0,4923)	0,3879 (0,4873)	0,4249 (0,4943)	0,2500 (0,4330)	1.612 (1.168)	110.434
<b>Andalucía</b>	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
<b>Aragón</b>	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
<b>Asturias</b>	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
<b>Baleares</b>	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
<b>Canarias</b>	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
<b>Cantabria</b>	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
<b>Cast. Man.</b>	0,0124 (0,1109)	0,4551 (0,4980)	0,3065 (0,4611)	0,4260 (0,4945)	0,2184 (0,4132)	1359 (909)	5.535
<b>Cast. León</b>	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
<b>Cataluña</b>	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
<b>Com.Valen.</b>	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
<b>Extremad.</b>	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
<b>Galicia</b>	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
<b>Madrid</b>	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
<b>Murcia</b>	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
<b>Navarra</b>	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
<b>P. Vasco</b>	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
<b>La Rioja</b>	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

\* La desviación estandar figura entre paréntesis

**Cuadro a2. Resumen de medias y desviaciones típicas para las mujeres**

	<b>Experiencia</b>	<b>Bachiller</b>	<b>F.P.</b>	<b>Universidad</b>	<b>Antigüedad temporales</b>	<b>Antigüedad fijos</b>	<b>Contrato temporal</b>
<b>Muestra total</b>	18,810 (10,576)	0,1528 (0,3598)	0,1301 (0,3364)	0,1033 (0,3043)	0,3810 (0,9123)	8,1873 (9,0769)	0,3129 (0,4637)
<b>Andalucía</b>	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)
<b>Aragón</b>	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)
<b>Asturias</b>	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)
<b>Baleares</b>	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)
<b>Canarias</b>	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)
<b>Cantabria</b>	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)
<b>Cast. Man.</b>	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)
<b>Cast. León</b>	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)
<b>Cataluña</b>	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)
<b>Com.Valen.</b>	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)
<b>Extremad.</b>	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)
<b>Galicia</b>	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)
<b>Madrid</b>	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)
<b>Murcia</b>	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)
<b>Navarra</b>	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)
<b>P. Vasco</b>	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)
<b>La Rioja</b>	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)

\* La desviación estandar figura entre paréntesis

(continúa)

**Cuadro a2. Resumen de medias y desviaciones típicas para las mujeres**

	<b>Contrato t. parcial</b>	<b>Empresa mediana</b>	<b>Empresa grande</b>	<b>Convenio provincial</b>	<b>Convenio empresa</b>	<b>Salario por hora</b>	<b>Tamaño muestral</b>
<b>Muestra total</b>	0,1034 (0,3048)	0,3809 (0,4856)	0,4413 (0,4965)	0,3944 (0,4887)	0,1680 (0,3739)	1.102 (719)	33.762
<b>Andalucía</b>	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
<b>Aragón</b>	0,1170 (0,3215)	0,4447 (0,4971)	0,3247 (0,4684)	0,3815 (0,4859)	0,1036 (0,3048)	955 (527)	1.709
<b>Asturias</b>	0,1118 (0,3154)	0,3990 (0,4901)	0,2688 (0,4437)	0,5526 (0,4976)	0,1369 (0,3440)	961 (664)	599
<b>Baleares</b>	0,0977 (0,2971)	0,4677 (0,4991)	0,2879 (0,4530)	0,4594 (0,4985)	0,1158 (0,3201)	983 (571)	1.330
<b>Canarias</b>	0,0974 (0,2966)	0,4419 (0,4968)	0,3452 (0,4756)	0,5080 (0,5001)	0,1663 (0,3725)	955 (629)	1.437
<b>Cantabria</b>	0,0952 (0,2937)	0,5526 (0,4976)	0,1647 (0,3712)	0,5043 (0,5003)	0,1008 (0,3013)	923 (590)	704
<b>Cast. Man.</b>	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
<b>Cast. León</b>	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
<b>Cataluña</b>	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
<b>Com.Valen.</b>	0,1036 (0,3048)	0,3739 (0,4839)	0,4707 (0,4992)	0,4402 (0,4965)	0,0942 (0,2921)	963 (564)	3.078
<b>Extremad.</b>	0,1619 (0,3687)	0,4384 (0,4966)	0,2243 (0,4175)	0,3440 (0,4754)	0,2816 (0,4501)	824 (509)	593
<b>Galicia</b>	0,0729 (0,2600)	0,3954 (0,4890)	0,4374 (0,4962)	0,3490 (0,4767)	0,1854 (0,3887)	998 (668)	2.195
<b>Madrid</b>	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
<b>Murcia</b>	0,1123 (0,3158)	0,4478 (0,4974)	0,3257 (0,4688)	0,4458 (0,4972)	0,0509 (0,2199)	668 (452)	1.532
<b>Navarra</b>	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
<b>P. Vasco</b>	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
<b>La Rioja</b>	0,1296 (0,3361)	0,5755 (0,4946)	0,0783 (0,2689)	0,4074 (0,4917)	0,0484 (0,2148)	906 (459)	702

\* La desviación estandar figura entre paréntesis

**Cuadro a3. Estimación MCO de la ecuación de salarios para los varones**

	Experiencia	Exp.cuadr.	Bachiller	F.P.	Universidad	Antigüedad temporales	Contrato temporal
<b>Muestra total</b>	0,0347 (74,167)	-0,0005 (-54,709)	0,1672 (37,71)	0,1692 (44,00)	0,3889 (71,108)	0,2253 (117,13)	-0,7055 (-176,86)
<b>Andalucía</b>	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)
<b>Aragón</b>	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)
<b>Asturias</b>	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)
<b>Baleares</b>	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)
<b>Canarias</b>	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)
<b>Cantabria</b>	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)
<b>Cast. Man.</b>	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)
<b>Cast. León</b>	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)
<b>Cataluña</b>	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)
<b>Com.Valen.</b>	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)
<b>Extremad.</b>	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)
<b>Galicia</b>	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)
<b>Madrid</b>	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)
<b>Murcia</b>	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)
<b>Navarra</b>	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)
<b>P. Vasco</b>	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)
<b>La Rioja</b>	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)

(\*) La variable dependiente es el logaritmo del salario por hora. Se han incluido como variables de control la ocupación en doce variables ficticias, y la actividad en once. La t-student figura entre paréntesis.

(continúa)

**Cuadro a3. Estimación MCO de la ecuación de salarios para los varones**

	<b>Contrato t. parcial</b>	<b>Empresa mediana</b>	<b>Empresa grande</b>	<b>Convenio provincial</b>	<b>Convenio empresa</b>	<b>Constante</b>	<b>R cuadrado R ajustado</b>
<b>Muestra total</b>	-0,1174 (-12,318)	0,0933 (29,557)	0,2365 (67,558)	0,0127 (4,2212)	0,1352 (38,402)	7,2819 (524,88)	64,63 64,62
<b>Andalucía</b>	-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
<b>Aragón</b>	-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
<b>Asturias</b>	-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
<b>Baleares</b>	-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
<b>Canarias</b>	-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
<b>Cantabria</b>	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
<b>Cast. Man.</b>	-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
<b>Cast. León</b>	-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
<b>Cataluña</b>	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
<b>Com.Valen.</b>	-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
<b>Extremad.</b>	-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
<b>Galicia</b>	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
<b>Madrid</b>	-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
<b>Murcia</b>	-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
<b>Navarra</b>	-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
<b>P. Vasco</b>	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
<b>La Rioja</b>	-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

(\*) La variable dependiente es el logaritmo del salario por hora. Se han incluido como variables de control la ocupación en doce variables ficticias, y la actividad en once. La t-student figura entre paréntesis.

**Cuadro a4. Estimación MCO de la ecuación de salarios para las mujeres**

	Experiencia	Exp.cuadr.	Bachiller	F.P.	Universidad	Antigüedad temporales	Contrato temporal
<b>Muestra total</b>	0,0298 (33,583)	-0,0004 (-23,734)	0,1652 (21,68)	0,1090 (13,688)	0,2959 (27,95)	0,2276 (71,859)	-0,6896 (-99,548)
<b>Andalucía</b>	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)
<b>Aragón</b>	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)
<b>Asturias</b>	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)
<b>Baleares</b>	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)
<b>Canarias</b>	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)
<b>Cantabria</b>	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)
<b>Cast. Man.</b>	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)
<b>Cast. León</b>	0,0216 (5,6385)	-0,0002 (-3,3124)	0,1959 (5,9156)	0,1161 (3,6172)	0,2808 (6,5354)	0,1897 (15,041)	-0,6872 (-23,088)
<b>Cataluña</b>	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)
<b>Com.Valen.</b>	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)
<b>Extremad.</b>	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)
<b>Galicia</b>	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)
<b>Madrid</b>	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)
<b>Murcia</b>	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)
<b>Navarra</b>	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)
<b>P. Vasco</b>	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)
<b>La Rioja</b>	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)

(\*) La variable dependiente es el logaritmo del salario por hora. Se han incluido como variables de control la ocupación en doce variables ficticias, y la actividad en once. La t-student figura entre paréntesis.

(continúa)

**Cuadro a4. Estimación MCO de la ecuación de salarios para las mujeres**

	<b>Contrato t. parcial</b>	<b>Empresa mediana</b>	<b>Empresa grande</b>	<b>Convenio provincial</b>	<b>Convenio empresa</b>	<b>Constante</b>	<b>R<sup>2</sup>/ R.ajust.</b>
<b>Muestra total</b>	-0,0710 (-9,0241)	0,0509 (7,7980)	0,1589 (23,614)	0,0075 (1,3407)	0,1283 (18,284)	7,1843 (150,17)	59,38 59,32
<b>Andalucía</b>	-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
<b>Aragón</b>	-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
<b>Asturias</b>	-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
<b>Baleares</b>	-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
<b>Canarias</b>	-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
<b>Cantabria</b>	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
<b>Cast. Man.</b>	-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
<b>Cast. León</b>	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
<b>Cataluña</b>	-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
<b>Com.Valen.</b>	-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
<b>Extremad.</b>	-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
<b>Galicia</b>	-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
<b>Madrid</b>	-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
<b>Murcia</b>	-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
<b>Navarra</b>	-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
<b>P. Vasco</b>	-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
<b>La Rioja</b>	-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

(\*) La variable dependiente es el logaritmo del salario por hora. Se han incluido como variables de control la ocupación en doce variables ficticias, y la actividad en once. La t-student figura entre paréntesis.

### Cuadro a5 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
F.P=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
Empres 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 2º y 3º ciclo universitario
Ocup3 = prof. de 1º 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