



fedea

Fundación de
Estudios de
Economía Aplicada

**Segregación ocupacional y diferencias salariales
por género en España: 1995-2002**

por

Sara de la Rica*

DOCUMENTO DE TRABAJO 2007-35

Serie Educación y Crecimiento
CÁTEDRA Fedea - Banco de España

November 2007

* **Universidad del País Vasco, FEDEA & IZA**

Los Documentos de Trabajo se distribuyen gratuitamente a las Universidades e Instituciones de Investigación que lo solicitan. No obstante están disponibles en texto completo a través de Internet: <http://www.fedea.es>.

These Working Paper are distributed free of charge to University Department and other Research Centres. They are also available through Internet: <http://www.fedea.es>.

Depósito Legal: M-48982-2007

Segregación ocupacional y diferencias salariales por género en España: 1995-2002

Sara de la Rica
Universidad del País Vasco, FEDEA e IZA

Resumen:

Este artículo presenta nueva evidencia sobre el impacto de la segregación ocupacional en la explicación de las diferencias salariales por género en España en 1995 y 2002. Se utilizan datos de la Encuesta de Estructura Salarial (EES-95 y EES-2002), con las que se puede identificar el establecimiento al que cada trabajador pertenece, así como identificar el salario base y los complementos salariales como componentes fundamentales del salario total. El primer resultado derivado del trabajo es que al comparar hombres y mujeres de la misma empresa y ocupación, así como de la misma edad, nivel educativo y tipo de contrato, las diferencias salariales totales ascienden a un 14% a favor de los hombres tanto en 1995 como en el 2002. Estas diferencias se originan especialmente en los complementos salariales, dado que las diferencias en el salario base no superan el 5%, mientras que el diferencial en los complementos salariales asciende al 31% a favor de los hombres. Si aceptamos que hombres y mujeres que trabajan en la misma empresa y ocupación realizan tareas muy parecidas, podríamos concluir que no se cumple el principio de “*mismo pago por mismo trabajo*”, dada la diferencia salarial encontrada. El segundo resultado del trabajo radica en la importancia de la segregación ocupacional: la segregación de mujeres en empresas y ocupaciones dentro de una misma empresa de baja remuneración contribuye de manera significativa a la explicación de los diferenciales salariales encontrados, sobre todo en términos de menor salario base, y por tanto de categorías profesionales más bajas.

Quisiera agradecer la ayuda financiera prestada por el Ministerio de Educación y Ciencia, a través del Proyecto de Investigación SEJ2006-10827/ECON.

1. Introducción

A pesar de que en las dos últimas décadas, el diferencial salarial por género se ha visto reducido en la mayoría de los países industrializados (véase Altonji and Blank (1999), Gosling and Lemieux(2001)) su existencia y persistencia es uno de los hechos estilizados que caracterizan a los mercados de trabajo de la mayoría de los países más desarrollados. Si bien una pequeña parte de este diferencial puede deberse a diferencias en las características productivas de hombres y mujeres (especialmente, experiencia laboral), lo cierto es que la mayor parte del mismo parece deberse al hecho de que las mujeres están concentradas en ocupaciones en las cuales la remuneración media es menor (Johnson y Solon (1986), Groshen (1991), MacPherson y Hirsch (1995)). En esta misma línea, otros autores, como Carrington y Troske (1998), encuentran evidencia a favor de segregación de mujeres en empresas en las que los salarios medios son menores. Más recientemente, y gracias a la disponibilidad de datos emparejados empresa-trabajador, Bayard et al (2003) y Gupta y Rothstein (2005) muestran evidencia de que la segregación de mujeres en ocupaciones de baja remuneración media dentro de la misma empresa parecen jugar un papel importante en la explicación del diferencial salarial por género. Los países objeto de estudio de la segregación ocupacional por género dentro del mismo establecimiento han sido hasta el momento Estados Unidos y los países europeos nórdicos – Dinamarca, Noruega y Suecia.

Este artículo pretende contribuir a la literatura empírica sobre segregación por género añadiendo España a la lista de países objeto de este tipo de análisis. Dolado et al (2004) documentan la escasa segregación ocupacional existente en la mayoría de los países del sur de Europa relativamente a otros países del centro y norte de Europa, así como a Estados Unidos. Este hecho diferencial, junto a otras características diferenciales en los mercados de trabajo de países del sur de Europa respecto a los del norte de Europa – bajas tasas de participación laboral femenina, incidencia de los contratos temporales o tasas de desempleo tradicionalmente más elevadas – convierten a España en un país genuinamente interesante para que este tipo de análisis se lleven a cabo.

Los datos que se utilizan para este análisis son las dos olas de sección cruzada disponibles de la Encuesta de Estructura Salarial – 1995 y 2002. Estas encuestas son llevadas a cabo en establecimientos de diez trabajadores o más aleatoriamente escogidos dentro de los sectores de manufacturas, construcción y servicios. Se dispone de

información a nivel de establecimiento, como tamaño de la empresa, tipo de negociación colectiva, tipo de mercado al que se orienta la empresa, sector de actividad, así como información individual de una muestra aleatoria de sus trabajadores sobre salarios, antigüedad, ocupación, educación y tipo de contrato, como variables más relevantes.

Un aspecto novedoso que se explota en este trabajo es la diferenciación entre la diferencia salarial por género en el salario base por una parte, y en el complemento salarial, por otra. En nuestro país, la negociación colectiva asigna unos salarios base a cada trabajador en función de la categoría que ocupa, y ese salario base se ve incrementado por complementos salariales en conceptos como antigüedad, productividad, y otros conceptos¹. El salario total que recibe el trabajador es la suma de ambos conceptos. Dado que disponemos de información individualizada sobre ambos componentes salariales, el estudio de la importancia de la segregación ocupacional se hará para el total salarial así como separadamente para cada componente. Esto tiene una especial relevancia dado que mientras el salario base se asigna de modo “automático” según la categoría ocupacional de cada trabajador, los complementos salariales tienen un carácter más discrecional, lo que nos puede ayudar a comprender mejor no sólo la naturaleza de las diferencias salariales por género en nuestro país, sino también el por qué se producen.

La metodología que se utiliza en este trabajo consiste en la estimación de ecuaciones salariales en las que se mide el impacto de la segregación a distintos niveles sobre el diferencial salarial por género, tanto en el salario total, como desagregado en sus componentes de salario base y complementos salariales. Dada la posibilidad de controlar por el establecimiento en el que los trabajadores trabajan, si suponemos que los trabajadores que trabajan en la misma empresa y misma ocupación realizan tareas similares, podremos medir hasta qué punto en España se cumple el principio de “Mismo pago por el mismo trabajo”.

El artículo se organiza de la siguiente manera: En la sección 2 se describen los datos utilizados y se presenta evidencia descriptiva de los mismos. En la sección 3 se explica la metodología empírica empleada. Los resultados empíricos se presentan en la sección 4 y finalmente, el trabajo finaliza con una sección de conclusiones en la sección 5, así como alusiones a las posibles implicaciones de política económica que los resultados del trabajo sugieren.

¹ Dentro del concepto de complementos salariales, existe información desagregada sobre la magnitud de los complementos por turnos de trabajo. Dado que en media la utilización de turnos es más habitual entre hombres que entre mujeres, los complementos por turnos han sido substraídos del monto total de complementos salariales.

2. Datos y evidencia descriptiva sobre la segregación ocupacional

Como ya se ha mencionado en la introducción, los datos utilizados en este trabajo provienen de las Encuestas de Estructura Salarial de 1995 y de 2002, respectivamente. Estas encuestas consisten de muestras aleatorias de trabajadores pertenecientes a establecimientos con 10 ó más trabajadores que corresponden a los sectores de Manufacturas, Construcción y Servicios². El proceso de muestreo tiene lugar en dos etapas: En una primera etapa se seleccionan establecimientos escogidos del Registro General de Establecimientos de la Seguridad Social, según región y tamaño del establecimiento. Una vez escogidos los establecimientos, se selecciona una muestra de trabajadores de cada establecimiento, en función de su ocupación. El tamaño de esta muestra varía en función del tamaño del establecimiento. En concreto, en establecimientos que tienen entre 10 y 20 trabajadores, se recoge información de cinco trabajadores, como media. En establecimientos de 21-50 trabajadores, se recoge información de siete trabajadores, si el tamaño es de 51-100, se selecciona una muestra de 12 trabajadores, en establecimientos de 101-200 trabajadores se recoge información de 20 trabajadores como media y finalmente, en establecimientos de más de 200 trabajadores se recoge información de una muestra media de 25 trabajadores.

Las ventajas fundamentales de esta fuente de datos con respecto a otras existentes en España, son (i) su gran tamaño, dado que contamos con información individualizada de la situación demográfica y laboral (incluyendo salarios totales, salario base y complementos salariales) de más de 100.000 trabajadores en cada uno de los períodos analizados, y (ii) la posibilidad de identificar el establecimiento al que cada trabajador pertenece, lo que nos permite medir diferencias entre diversos grupos demográficos DENTRO del mismo establecimiento e incluso dentro de la misma ocupación y establecimiento. Este aspecto es importante porque al comparar individuos (hombres y mujeres, en este caso) de un mismo establecimiento y una misma ocupación estamos comparando individuos que realizan tareas muy similares y que se ven afectados por un contexto similar al estar en la misma empresa. En consecuencia, las diferencias salariales, una vez controladas las diferencias en características productivas, como educación, experiencia y antigüedad, están menos afectadas por factores no observables que

² Los trabajadores pertenecientes a establecimientos de 10 ó más trabajadores constituyen aproximadamente el 70.75% del total de asalariados en España en ambos años.

habitualmente están muy presentes en las estimaciones de diferenciales salariales por género.

La muestra inicial para 1995 – EES95 consta de 125.865 trabajadores a tiempo completo, de los cuales 99.106 son hombres y 26.759 mujeres. Se han considerado únicamente trabajadores a tiempo completo porque en primer lugar, en esta muestra los trabajadores a tiempo parcial ascienden a menos del 5% del total, y en segundo lugar, la comparabilidad entre hombres y mujeres es más fácil al eliminar diferencias en el tiempo de trabajo como una posible fuente de diferencias salariales por género. La EES-2002 consta de 105.226 hombres y 43.392 mujeres. Quisiera hacer notar que para el 2002 existe información sobre sectores de servicios como la educación y la sanidad, sectores para los que no existía información en el 1995. Estos sectores no han sido excluidos del análisis debido a que aportan información relevante para el 2002. Dado que el objetivo principal del artículo no es el conocimiento de la evolución del diferencial salarial, sino el de la importancia de la segregación en dicho diferencial, la inclusión de trabajadores y empresas pertenecientes a sectores tan importantes como la educación o la sanidad se ha considerado más interesante que su exclusión por motivos de comparabilidad con la muestra de 1995. En cualquier caso, este hecho será tenido en cuenta al comparar ambos años. La tabla 1 ofrece información estadística descriptiva ponderada de las variables relevantes de este trabajo.

La variable dependiente de este análisis es el salario hora bruto (en euros de 1995), medido como la suma del salario base y los complementos salariales. Esta variable no incluye pagos por horas extraordinarias ni pagas extraordinarias. Los datos para 1995 revelan que el diferencial salarial medio por género - sin tener en cuenta posibles diferencias en características productivas ni de tipo de trabajo, medido como $(1 - (\ln \text{Salario medio hora mujeres} - \ln \text{Salario medio hora hombres}))$ asciende a 0.24³. Al desagregar el salario hora total en salario base y complementos salariales, se obtiene un primer resultado muy interesante, que es que mientras la diferencia por género en el componente de salario base no alcanza el 10%, la diferencia en el componente de complemento salarial es del 59%. Por tanto, la primera conclusión importante que se puede derivar de esta evidencia descriptiva es que en 1995 el diferencial salarial medio por género en España – sin controlar por ningún tipo de diferencia en características productivas o de tipo de empleo, se debe fundamentalmente a que los hombres cuentan con unos complementos

³ Esta magnitud es muy parecida a la encontrada por De la Rica y Ugidos (1995), quienes utilizando la Encuesta de Condiciones y Biografía de Clase para 1991 encuentran un diferencial salarial por género de 0.26.

salariales que superan en casi un 60% a los complementos salariales que reciben como media las mujeres.

Tabla 1: Estadística Descriptiva

Variables	Hombres		Mujeres	
	Media	Desviación Standard	Media	Desviación Standard
Panel A: EES-1995				
Ln Salario Total Hora	1.82	0.48	1.58	0.42
Ln Salario Base Hora	1.31	0.45	1.22	0.39
Ln Complementos Salariales Hora	0.54	1.09	-0.05	1.15
Edad	40.29	10.77	35.54	9.61
% Estudios Primarios (o menos)	0.37	0.34	0.22	0.35
% Secundarios	0.53	0.49	0.67	0.47
% Universitarios	0.10	0.30	0.11	0.31
% Contratos Temporales	0.23	0.42	0.22	0.41
% Neg. Colectiva Empresa	0.24	0.43	0.17	0.38
% Tamaño Empresa 1(10-19)	0.21	0.40	0.18	0.38
% Tamaño Empresa 2 (20-49)	0.27	0.44	0.24	0.43
% Tamaño Empresa 3 (50-99)	0.13	0.34	0.14	0.38
% Tamaño Empresa 4 (100-199)	0.11	0.31	0.12	0.35
% Tamaño Empresa 5 (>199)	0.27	0.44	0.30	0.46
Observaciones	91,071		22,449	
Panel B: EES-2002				
Ln Salario Total Hora	2.07	0.49	1.93	0.48
Ln Salario Base Hora	1.58	0.41	1.53	0.41
Ln Complementos Salariales Hora	0.80	1.12	0.40	1.24
Edad	38.92	10.95	36.88	10.0
% Estudios Primarios (o menos)	0.29	0.40	0.26	0.46
% Secundarios	0.55	0.49	0.55	0.50
% Universitarios	0.16	0.36	0.29	0.45
% Contratos Temporales	0.24	0.42	0.19	0.38
% Neg. Colectiva Empresa	0.18	0.38	0.14	0.35
% Tamaño Empresa 1 (10-49)	0.44	0.49	0.35	0.47
% Tamaño Empresa 2 (20-199)	0.26	0.46	0.24	0.42
% Tamaño Empresa 3 (>199)	0.30	0.46	0.42	0.49
Observaciones	105,226		43,392	

Nota: Las medias son ponderadas. Todas las variables salariales están medidas en euros.

Si atendemos a otras diferencias por género derivadas del Panel A de la Tabla 1, podemos observar que los hombres de la muestra eran en 1995 de media mayores y algo menos educados que las mujeres, la incidencia en contratos temporales era muy parecida entre hombres y mujeres, y finalmente, la probabilidad de trabajar en empresas grandes era mayor en hombres que en mujeres.

¿Qué podemos decir sobre la muestra de EES-2002? En primer lugar, el diferencial salarial por género ha disminuido a 0.14, aunque si hubiésemos excluido los sectores de educación y sanidad, el diferencial ascendería a 0.20. Se observa, en cualquier caso un decrecimiento del diferencial salarial, que puede venir causado por (i) la reducción en las diferencias en edad y educación entre hombres y mujeres, y (ii) el incremento en el porcentaje de mujeres que trabajan en grandes empresas, donde los salarios suelen ser mayores.

Dado que este trabajo se centra en la segregación ocupacional como determinante de las diferencias salariales por género en España, es preciso conocer cuál es el grado de segregación que presentan las muestras de las que disponemos a nivel de industria, ocupación, empresa y empresa-ocupación en 1995 y 2002⁴.

La tabla 2 muestra el grado de segregación ocupacional por género a nivel de industria (12 categorías), de ocupación (7 categorías), de establecimiento y a nivel de celda, entendiendo por celda la ocupación (desagregada en 7 categorías) dentro del mismo establecimiento. Los números representados en la tabla 2 deben ser entendidos de la siguiente manera. Fijémonos por ejemplo, en la columna de “Medias” para hombres en 1995 (panel A). Los datos reflejan que en media los hombres trabajan en industrias donde el porcentaje de mujeres es el 19%, en ocupaciones donde el porcentaje de mujeres es del 18%, en empresas en las cuales el porcentaje de mujeres es del 16%, y finalmente en ocupaciones dentro de una misma empresa donde la presencia de mujeres es del 7%. Si atendemos a la muestra de mujeres para 1995, se observa como hechos particularmente destacables que las mujeres trabajan en empresas en las cuales el 47% son mujeres, y en ocupaciones dentro de una misma empresa en los cuales el 71% son mujeres. Los datos para 2002 destacan un grado de segregación similar. Se observa, en consecuencia, un alto grado de segregación por género en ambos periodos, en particular en lo que respecta a ocupaciones dentro de una misma empresa.

⁴ Los datos nos permiten una desagregación a nivel de industria de 12 categorías. Con respecto a la ocupación, la base de datos permiten identificar hasta 56 categorías ocupacionales diferentes. Sin embargo, dado que la segregación ocupacional la medimos no sólo en términos generales, sino también dentro de cada establecimiento, la identificación de 56 ocupaciones diferentes nos deja con numerosas celdas ocupación-empresa vacías. Por esto, hemos considerado más adecuado una clasificación ocupacional en la que se identifican 7 ocupaciones. En cualquier caso, los resultados derivados de la clasificación utilizada no difieren cualitativamente de los encontrados cuando se consideran 56 posibles ocupaciones. Dichos resultados pueden encontrarse en Amuedo-Dorantes y De la Rica (2006).

Tabla 2: Segregación por Género según distintos niveles

Variables	Hombres		Mujeres	
	Media	Desviación Standard	Media	Desviación Standard
Panel A: EES-95				
% Mujeres en Industria	0.19	0.082	0.23	0.073
% Mujeres en Ocupación	0.18	0.110	0.29	0.143
% Mujeres en Establecimiento	0.16	0.170	0.47	0.256
% Mujeres en ocupación dentro del mismo establecimiento	0.07	0.164	0.71	0.283
Observaciones	91,071		22,449	
Panel B: EES-2002				
% Mujeres en Industria	0.27	0.16	0.41	0.18
% Mujeres en Ocupación	0.27	0.16	0.40	0.12
% Mujeres en Establecimiento	0.19	0.22	0.57	0.25
% Mujeres en ocupación dentro del mismo establecimiento	0.13	0.21	0.72	0.26
Observaciones	105,226		43,392	

Nota: Todos los estadísticos están ponderados.

3. Metodología

En la sección anterior, hemos mostrado que el grado de segregación ocupacional por género en España es muy alto, en especial cuando nos centramos en ocupaciones dentro de una misma empresa. En esta sección, mostraremos la metodología a emplear para tratar de cuantificar el impacto de esta segregación en las diferencias salariales observadas entre hombres y mujeres, tanto en el componente del salario base como en el de complementos salariales.

Comenzaremos estimando una ecuación salarial conjunta para hombres y mujeres donde el diferencial salarial se expresa en función del capital humano observado, características del trabajo, así como la segregación de mujeres en los distintos niveles (industrias, ocupaciones, empresas y ocupaciones dentro de una misma empresa). Esta segregación será captada por medio de la variable que representa la proporción de mujeres en la industria, ocupación, establecimiento y ocupación dentro del propio establecimiento.

$$(1) \quad w_{PIOEJ} = \alpha + \beta F_P + I\gamma_I + O\gamma_O + E\gamma_E + J\gamma_J + X_P\delta + Z_E\phi + \varepsilon_{PIOEJ}$$

Donde w es el logaritmo del salario hora, F es una variable dicotómica que toma el valor 1 si el individuo P es mujer; $I, O, E,$ y J son medidas de la proporción de mujeres trabajadoras a nivel de industria, ocupación, establecimiento y ocupación dentro del establecimiento (celdas), respectivamente. X es un vector que incluye características observadas de los individuos, como edad, educación y tipo de contrato, y finalmente, Z es un vector que incluye características del establecimiento, como el tamaño, el tipo de mercado al que la empresa orienta su producto (local, nacional o internacional), el tipo de negociación colectiva que la empresa lleva a cabo (a nivel de empresa, sectorial a nivel provincial o sectorial a nivel nacional), y la localización geográfica de la empresa.

Hay un aspecto digno de mencionar con respecto a la ecuación (1): Dado que estimamos una ecuación salarial conjunta para hombres y mujeres, estamos suponiendo implícitamente que los rendimientos o pagos de variables que reflejan el capital humano, como educación o experiencia u otras que reflejan el tipo de empleo, son iguales para ambos. La evidencia empírica existente muestra que este supuesto no tiene un soporte empírico. Por esto, además de esta estimación salarial conjunta descrita en la ecuación (1), procederemos a estimaciones separadas para hombres y para mujeres para ver si los resultados son robustos ante este cambio en la especificación⁵.

4. Resultados empíricos

4.1. Regresión Salarial Conjunta Hombres y Mujeres

Las tablas 3 y 4 muestran los resultados de la estimación de la ecuación (1) para 1995 y 2002, respectivamente. En ambas tablas se presentan las estimaciones para el salario total así como para sus dos principales componentes, salario base y complementos salariales.

Como puede verse en las tablas, como variables independientes se incluyen características que aproximan el capital humano de los individuos (edad y educación), el tipo de contrato, así como características de la empresa - tipo de negociación colectiva, tipo de mercado al que se orienta la empresa – regional, nacional o internacional, así como el grado de segregación a nivel de industria, ocupación, establecimiento y ocupación

⁵ Otro aspecto digno de mencionar es que las variables “% Mujeres en la industria, % Mujeres en la ocupación”, etc, que describen la segregación a distintos niveles en la ecuación (1) pueden contener error de medida debido a que no contamos con información de todos los trabajadores de cada establecimiento, sino solamente con una muestra de los mismos. Sin embargo, en Amuedo-Dorantes y de la Rica (2006) puede observarse que la estimación por efectos fijos, que corrige por este posible error de medida arroja idénticos resultados que la estimación de la ecuación (1), y en consecuencia, no se reportan en este trabajo.

dentro del establecimiento. Finalmente, se incluye un indicador de género que recoge las diferencias salariales ajustadas una vez controladas diferencias en capital humano, tipo de contrato, y una vez que se controla por la segregación incluso a nivel de ocupación dentro de un mismo establecimiento. En consecuencia, el indicador de género nos representa las diferencias salariales ajustadas dentro de cada ocupación y de cada empresa. En la columna [2], además se incluyen algunas interacciones entre la negociación colectiva y el tipo de contrato con el indicador de género, y poder así observar si estas estructuras salariales tienen una incidencia diferente entre hombres y mujeres.

El resultado más importante que se desprende de las tablas 3 y 4 es que el diferencial salarial por género ajustado por diferencias en características y entre hombres y mujeres que trabajan en la misma ocupación y misma empresa es alrededor del 14%, tanto en 1995 como en 2002. Además, el diferencial en el salario base es alrededor del 5%, pero en los complementos el diferencial salarial ajustado asciende al 27% en 1995 y al 31% en 2002. En consecuencia, una primera conclusión importante que podemos destacar es que, entre hombres y mujeres que trabajan en la misma ocupación y empresa y que tienen las mismas características observables en capital humano (medidas por edad y educación), los complementos salariales que reciben los hombres son entre un 27 y un 31% superiores a los que reciben las mujeres. Esta diferencia, es claramente el núcleo de las diferencias salariales ajustadas entre hombres y mujeres.

La columna [2] nos refleja posibles diferencias entre hombres y mujeres en los rendimientos (o penalizaciones) que tienen variables como el tipo de contrato o el tipo de negociación colectiva. Es interesante observar que (i) el contrato temporal penaliza más al hombre que a la mujer en ambos años si se compara con un contrato indefinido, así como que (ii) el hecho de que la empresa tenga un convenio colectivo a nivel de empresa en lugar de a nivel sectorial provoca un rendimiento positivo similar para hombres y mujeres en 1995, mientras que para el 2002, el rendimiento de la negociación colectiva descentralizada para mujeres es sensiblemente inferior al que obtienen los hombres⁶.

⁶ Para un análisis detallado del efecto de la negociación colectiva en los salarios de hombres y mujeres, véase De la Rica, S. y A. Gonzalez San Román (2007).

Tabla 3
Variable Dependiente: Log Salarios Hora
Estimación Conjunta Hombres y Mujeres
EES-1995

Variables	Salario Total		Salario Base		Complementos Salariales	
	[1]	[2]	[1]	[2]	[1]	[2]
Diferencial Salarial No Ajustado: $LnW_{mujer} - LnW_{hombre}$		-0.24		-0.09		-0.59
Indicador de Mujer	-0.136 (0.003)	-0.148 (0.004)	-0.056 (0.003)	-0.062 (0.004)	-0.269 (0.009)	-0.274 (0.013)
Contrato temporal	-0.181 (0.003)	-0.192 (0.004)	-0.09 (0.003)	-0.103 (0.004)	-0.354 (0.011)	-0.352 (0.012)
Negoc. Colectiva a nivel de empresa	0.117 (0.006)	0.116 (0.006)	0.125 (0.008)	0.123 (0.008)	0.090 (0.015)	0.086 (0.016)
Contrato Temporal* Mujer	---	0.054 (0.007)	---	0.016 (0.007)	---	-0.010 (0.025)
Neg. col. A nivel de empresa*Mujer	---	0.003 (0.009)	---	0.011 (0.012)	---	0.026 (0.028)
Edad	0.043 (0.001)	0.043 (0.001)	0.028 (0.0008)	0.028 (0.0008)	0.081 (0.002)	0.081 (0.002)
Edad cuadrado	-0.0004 (9.9e ⁻⁶)	-0.0004 (9.9e ⁻⁶)	-0.0002 (1.0e ⁻⁵)	-0.0002 (1.0e ⁻⁵)	-0.0007 (2.8e ⁻⁵)	-0.0007 (2.8e ⁻⁵)
Educ. Secundaria	0.149 (0.004)	0.149 (0.004)	0.116 (0.004)	0.116 (0.004)	0.166 (0.010)	0.166 (0.010)
Educ. Universitaria	0.577 (0.007)	0.576 (0.007)	0.428 (0.009)	0.428 (0.009)	0.576 (0.020)	0.576 (0.020)
% Mujeres industria (12 categorías)	-0.145 (0.028)	-0.156 (0.028)	0.142 (0.032)	0.139 (0.033)	-0.858 (0.079)	-0.854 (0.080)
% Mujeres en ocupación (7 categorías)	-0.025 (0.016)	-0.024 (0.016)	0.039 (0.020)	0.039 (0.020)	-0.073 (0.047)	-0.074 (0.047)
% Mujeres en la empresa.	-0.069 (0.011)	-0.071 (0.011)	0.017 (0.013)	0.016 (0.013)	-0.469 (0.034)	-0.468 (0.034)
% Mujeres en ocupación dentro de empresa	-0.084 (0.008)	-0.084 (0.008)	-0.055 (0.009)	-0.055 (0.009)	-0.141 (0.024)	-0.139 (0.024)
R-cuadrado	0.462	0.462	0.227	0.240	0.259	0.259
Observaciones			113,520			

Notas: Todas las estimaciones salariales incluyen una constante, el tipo de mercado al que la empresa orienta su producto, el tamaño de la empresa (en los intervalos disponibles) e indicadores de región (Comunidad Autónoma). Como categorías de referencia, se han utilizado: Tener un contrato indefinido, negociación de ámbito superior a la empresa, educación primaria o menor. Los errores Standard están corregidos por contener variables explicativas a nivel más agregado que el individual.

Table 4
Variable Dependiente: Log Salarios Hora
Estimación Conjunta Hombres y Mujeres
EES-2002

Variables	Salario Total		Salario Base		Complementos Salariales	
	[1]	[2]	[1]	[2]	[1]	[2]
Diferencial Salarial No Ajustado						
$LnW_{mujer} - LnW_{hombre}$	-0.14		-0.05		-0.40	
Indicador de Mujer	-0.145 (0.003)	-0.139 (0.003)	-0.057 (0.002)	-0.051 (0.002)	-0.313 (0.007)	-0.296 (0.009)
Contrato temporal	-0.156 (0.004)	-0.164 (0.004)	-0.109 (0.003)	-0.115 (0.003)	-0.258 (0.011)	-0.239 (0.012)
Negoc. Colectiva a nivel de empresa	0.114 (0.006)	0.128 (0.006)	0.108 (0.007)	0.121 (0.006)	0.103 (0.015)	0.111 (0.016)
Contrato Temporal* Mujer	---	0.034 (0.006)	---	0.023 (0.006)	---	-0.063 (0.020)
Neg. col. A nivel de empresa*Mujer	---	-0.060 (0.008)	---	-0.055 (0.009)	---	-0.027 (0.024)
Edad	0.033 (0.007)	0.031 (0.007)	0.016 (0.0006)	0.017 (0.0006)	0.065 (0.002)	0.066 (0.002)
Edad cuadrado	-0.0002 (8.9e ⁻⁶)	-0.0002 (8.9e ⁻⁶)	-0.0001 (8.5e ⁻⁶)	-0.0001 (8.5e ⁻⁶)	-0.0005 (2.4e ⁻⁵)	-0.0005 (2.4e ⁻⁵)
Educ. Secundaria	0.103 (0.004)	0.102 (0.004)	0.08 (0.003)	0.084 (0.003)	0.143 (0.011)	0.145 (0.011)
Educ. Universitaria	0.564 (0.006)	0.563 (0.006)	0.448 (0.006)	0.448 (0.006)	0.709 (0.016)	0.709 (0.016)
% Mujeres industria (12 categorías)	-0.142 (0.017)	-0.147 (0.017)	-0.08 (0.017)	-0.011 (0.017)	-0.359 (0.047)	-0.355 (0.047)
% Mujeres en ocupación (7 categorías)	0.139 (0.013)	0.140 (0.013)	0.146 (0.013)	0.146 (0.013)	-0.002 (0.037)	0.0006 (0.037)
% Mujeres en la empresa.	-0.089 (0.009)	-0.091 (0.010)	-0.028 (0.009)	-0.054 (0.009)	-0.313 (0.029)	-0.311 (0.029)
% Mujeres en ocupación dentro de empresa	-0.112 (0.006)	-0.116 (0.007)	-0.073 (0.006)	-0.078 (0.006)	-0.201 (0.020)	-0.203 (0.020)
R-cuadrado	0.448	0.449	0.294	0.290	0.245	0.245
Observations			148,618			

Notas: Todas las estimaciones salariales incluyen una constante, el tipo de mercado al que la empresa orienta su producto, el tamaño de la empresa (en los intervalos disponibles) e indicadores de región (Comunidad Autónoma). Como categorías de referencia, se han utilizado: Tener un contrato indefinido, negociación de ámbito superior a la empresa, educación primaria o menor. Los errores Standard están corregidos por contener variables explicativas a nivel más agregado que el individual.

Es importante destacar, asimismo, que la segregación de mujeres en industrias, ocupaciones y en general en trabajos de baja remuneración juega un papel crucial al tratar de explicar las diferencias salariales por género. Los “trabajos femeninos”, así llamados

por la alta incidencia de mujeres respecto a hombres se penalizan fundamentalmente a través de los complementos salariales. Además, esta penalización, lejos de disminuir, ha aumentado.

La tabla 5 cuantifica la contribución relativa y absoluta de los distintos factores analizados anteriormente (segregación, tipo de contrato, tipo de convenio colectivo y finalmente, el indicador de género) en el diferencial salarial observado en 1995 y en 2002. Las columnas [1], [2] y [3] presentan la contribución absoluta (en corchetes se presenta la contribución relativa) del género, el tipo de contrato, el tipo de negociación colectiva tanto en la explicación del diferencial salarial total, como de cada uno de sus dos componentes. Las contribuciones absolutas se obtienen de multiplicar los coeficientes obtenidos en las tablas 3 y 4 (columnas [1]) por la diferencia media en las características (Hombre-Mujer) presentadas en la tabla 1. La contribución relativa, expresada en corchetes, es el porcentaje del diferencial total salarial explicado por cada uno de los factores. Se observa que el ser mujer explica la mayoría del diferencial salarial total en ambos años. Además, el mayor nivel educativo de las mujeres contribuye a disminuir el diferencial salarial total en alrededor de un 8 por ciento en 1995 y de un 29 por ciento en 2002. La segregación de mujeres en empresas así como en ocupaciones dentro de una misma empresa también contribuye a explicar una parte importante del diferencial total observado tanto en 1995 como en 2002. De hecho, el diferencial salarial entre hombres y mujeres hubiera decrecido en un 31 por ciento (9+22) en 1995 y en un 71 por ciento (24+47) en 2002 si hombres y mujeres hubieran tenido una distribución idéntica en empresas así como en ocupaciones dentro de las mismas empresas.

Si miramos a los dos componentes del salario total, observamos una vez más que la mayor parte del diferencial salarial por género se produce en el componente de complementos salariales. Al igual que anteriormente, el indicador de género explica una fracción muy significativa y creciente del diferencial salarial en cada uno de los componentes salariales. Después del indicador de género, una vez más la segregación de mujeres en empresas y en ocupaciones dentro de una misma empresa es el factor que más contribuye a explicar las diferencias en ambos componentes salariales.

Tabla 5
Contribución de diversos factores al Diferencial Salarial por Género
(Estimación Conjunta Hombres-Mujeres)

Variables		1995			2002		
		Total	Salario Base	Comple mentos	Total	Salario Base	Comple mentos
Diferencial Ajustado	No	-.24	-.09	-.59	-.14	-.05	-.40
Fracción debida a diferencias en género (ser mujer)		-.14 [58]	-.06 [63]	-.27 [46]	-.14 [100]	-.05 [100]	-.31 [78]
<i>Fracción debida a diferencias en características</i>							
Total		-.10 [42]	-.03 [37]	-.32 [54]	0 [0]	0 [0]	-.09 [22]
Cualificación observada (Edad y educación)		-.02 [8]	-.04 [44]	-.10 [18]	.04 [-29]	.04 [-80]	.04 [-10]
Contrato temporal		.001 [0]	.001 [-1]	.003 [0]	.007 [-5]	.005 [11]	.01 [-3]
Negociación a nivel empresa		-.02 [3]	-.009 [10]	-.006 [1]	-.005 [4]	-.004 [9]	-.004 [10]
Segregación Total		-.08 [34]	-.035 [39]	-.273 [46]	-.13 [93]	-.04 [80]	-.29 [72]
Segregación en Industria		-.006 [2]	.006 [-6]	-.03 [6]	-.02 [14]	-.01 [22]	-.05 [12]
Segregación en Ocupación		-.002 [1]	.004 [-5]	-.008 [1]	-.02 [14]	.02 [-38]	0 [0]
Segregación en establecimiento		-.02 [9]	.005 [-6]	-.145 [25]	-.03 [24]	-.01 [22]	-.12 [30]
Segregación en ocupación dentro de un establecimiento		-.053 [22]	-.05 [60]	-.09 [15]	-.06 [47]	-.04 [86]	-.12 [30]

Nota: Los números que se presentan en las tablas son las contribuciones absolutas de cada factor en la explicación del diferencial salarial. Se calculan como el producto de los coeficientes presentados en las columnas [1] de la tabla 3 y 4 (para 1995 y 2002, respectivamente) por la diferencia media (mujer-hombre) reportada en la tabla 1. La contribución relativa, presentada entre corchetes, es el porcentaje del diferencial total que viene explicado por cada uno de los factores.

4.2. Regresiones salariales separadas por género

Como ya ha sido dicho anteriormente, la especificación salarial conjunta para hombres y mujeres impone la condición de igualdad en los rendimientos de las características individuales y de empresa de los trabajadores. Dado que existe bastante evidencia empírica a favor de una diferenciación en los rendimientos por género, en esta sección se relaja ese supuesto y se estiman ecuaciones salariales separadas por género. Posteriormente, se procederá a cuantificar la contribución de cada uno de los factores al

diferencial salarial total y se confirmará si los resultados obtenidos anteriormente son robustos al relajar el supuesto de igualdad de rendimientos.

Las estimaciones salariales separadas por género se presentan en las tablas 6 y 7 para 1995 y 2002, respectivamente. Son destacables los siguientes resultados. Para 1995, los rendimientos de la educación universitaria son alrededor de un 22 por ciento superiores para hombres que para mujeres. La mayoría de este diferencial se debe a diferencias en los rendimientos de la educación universitaria en el salario base. ¿Qué significa esto? Que el poseer educación universitaria lleva a los hombres a ocupar categorías profesionales más altas, en términos salariales, que las que ocupan las mujeres con educación universitaria. Además, se observa que el incremento salarial derivado de la negociación colectiva a nivel de empresa es similar para hombres y mujeres. Finalmente, respecto a la penalización salarial derivada de la segregación en trabajos de baja remuneración, la estimación separada para hombres y mujeres revela que existen importantes diferencias en las penalizaciones a las que hombres y mujeres se enfrentan por trabajar en “trabajos femeninos”. La mayoría de estas penalizaciones se traducen en menores complementos salariales. Por ejemplo, los hombres sufren una penalización salarial del 9 por ciento por trabajar en “ocupaciones femeninas”, mientras que las mujeres sufren una penalización de cerca de un 20 por ciento por trabajar en “empresas femeninas”.

En segundo lugar, si atendemos a los cambios producidos en el impacto de diferentes factores en la determinación salarial durante este período de siete años, es interesante observar que los rendimientos de la educación universitaria, si bien en 1995 eran mayores para los hombres, para el 2002 se han igualado. Este fenómeno se debe a que en 2002 el tener educación universitaria se traduce en un incremento sustancial en los complementos salariales para mujeres. Respecto a la importancia de la segregación, se observa que en el 2002, el trabajar en “empresas femeninas” y en ocupaciones femeninas dentro de una misma empresa provoca esencialmente menores salarios a las mujeres, vía menores complementos salariales.

Tabla 6
Regresiones Salariales Separadas para Hombres y Mujeres
EES-1995

Variables	Salario Total		Salario Base		Complementos Salariales	
	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer
Edad	0.045 (0.0009)	0.039 (0.001)	0.029 (0.001)	0.026 (0.002)	0.082 (0.002)	0.083 (0.006)
Edad cuadrado	-0.0004 (1.1e ⁻⁴)	-0.0003 (2.1e ⁻⁵)	-0.0002 (1.1e ⁻⁵)	-0.0002 (2.6e ⁻⁵)	-0.0007 (3.0e ⁻⁵)	-0.0007 (7.1e ⁻⁵)
Educación Secundaria	0.145 (0.004)	0.140 (0.007)	0.115 (0.004)	0.102 (0.008)	0.152 (0.011)	0.190 (0.025)
Educ. Universitaria	0.596 (0.007)	0.453 (0.011)	0.441 (0.010)	0.346 (0.012)	0.561 (0.022)	0.561 (0.036)
Contrato Temporal	-0.185 (0.004)	-0.153 (0.006)	-0.099 (0.004)	-0.088 (0.007)	-0.342 (0.012)	-0.364 (0.026)
Negoc. Colectiva empresa	0.110 (0.006)	0.127 (0.009)	0.122 (0.008)	0.136 (0.011)	0.072 (0.017)	0.121 (0.030)
% Mujeres en la industria (12 categorías)	-0.165 (0.032)	-0.134 (0.042)	0.112 (0.037)	0.234 (0.048)	-0.737 (0.085)	-1.348 (0.154)
% Mujeres en ocupación (7 categorías)	-0.087 (0.019)	0.039 (0.024)	-0.005 (0.022)	0.080 (0.027)	-0.206 (0.050)	0.097 (0.083)
% Mujeres en la empresa	0.022 (0.014)	-0.214 (0.016)	0.084 (0.017)	-0.085 (0.027)	-0.326 (0.040)	-0.613 (0.054)
% Mujeres en la ocupación dentro de la empresa	-0.120 (0.014)	-0.096 (0.012)	-0.056 (0.017)	-0.069 (0.014)	-0.219 (0.039)	-0.167 (0.038)
R-cuadrado	0.447	0.438	0.227	0.212	0.228	0.237
N. observaciones	91,071	22,449	91,071	22,449	91,071	22,449

Notas: Todas las estimaciones salariales incluyen una constante, el tipo de mercado al que la empresa orienta su producto, el tamaño de la empresa (en los intervalos disponibles) e indicadores de región (Comunidad Autónoma). Como categorías de referencia, se han utilizado: Tener un contrato indefinido, negociación de ámbito superior a la empresa, educación primaria o menor. Los errores Standard están corregidos por contener variables explicativas a nivel más agregado que el individual.

Tabla 7
Regresiones Salariales Separadas para Hombres y Mujeres
EES-2002

Variables	Salario Total		Salario Base		Complementos Salariales	
	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer
Edad	0.031 (0.0008)	0.033 (0.001)	0.015 (0.007)	0.021 (0.001)	0.065 (0.002)	0.067 (0.004)
Edad cuadrado	-0.0002 (1.0e ⁻⁴)	-0.0002 (1.6e ⁻⁵)	-0.0001 (9.8e ⁻⁶)	-0.0002 (1.5e ⁻⁵)	-0.0005 (2.5e ⁻⁵)	-0.0005 (4.8e ⁻⁵)
Educación Secundaria	0.096 (0.004)	0.121 (0.006)	0.082 (0.004)	0.087 (0.006)	0.116 (0.012)	0.223 (0.022)
Educ. Universitaria	0.557 (0.007)	0.559 (0.008)	0.423 (0.007)	0.458 (0.009)	0.646 (0.018)	0.792 (0.024)
Contrato Temporal	-0.157 (0.004)	-0.142 (0.005)	-0.115 (0.004)	-0.091 (0.005)	-0.241 (0.012)	-0.311 (0.018)
Negoc. Colectiva empresa	0.124 (0.006)	0.087 (0.009)	0.109 (0.007)	0.079 (0.009)	0.114 (0.017)	0.168 (0.009)
% Mujeres en la industria (12 categorías)	-0.198 (0.019)	0.035 (0.022)	-0.080 (0.019)	0.114 (0.020)	-0.581 (0.053)	-0.129 (0.067)
% Mujeres en ocupación (7 categorías)	0.152 (0.014)	-0.006 (0.020)	0.193 (0.014)	-0.033 (0.019)	-0.019 (0.039)	0.023 (0.071)
% Mujeres en la empresa	-0.056 (0.013)	-0.169 (0.012)	-0.070 (0.013)	-0.077 (0.011)	-0.155 (0.036)	-0.486 (0.041)
% Mujeres en la ocupación dentro de la empresa	-0.038 (0.012)	-0.203 (0.010)	-0.008 (0.012)	-0.172 (0.010)	-0.089 (0.033)	-0.303 (0.032)
R-cuadrado	0.422	0.485	0.286	0.309	0.201	0.277
N. observaciones	105,226	43,392	105,226	43,392	105,226	43,392

Notas: Todas las estimaciones salariales incluyen una constante, el tipo de mercado al que la empresa orienta su producto, el tamaño de la empresa (en los intervalos disponibles) e indicadores de región (Comunidad Autónoma). Como categorías de referencia, se han utilizado: Tener un contrato indefinido, negociación de ámbito superior a la empresa, educación primaria o menor. Los errores Standard están corregidos por contener variables explicativas a nivel más agregado que el individual.

La cuantificación de cada uno de estos factores al diferencial salarial total, así como a sus dos componentes (salario base y complementos salariales) derivada de la estimación separada por género se presenta en la tabla 8. Los elementos diferenciadores con respecto a la información presentada en la tabla 5 se refieren fundamentalmente al diferente impacto que la negociación colectiva a nivel de empresa tiene para hombres y para mujeres. Este tipo de negociación contribuye a explicar un 13 por ciento del diferencial salarial debido a que los hombres obtienen unos beneficios derivados de este tipo de negociación mayores que las mujeres vía mayores salarios base y mayores complementos salariales. Si tenemos en cuenta que la negociación colectiva a nivel de empresa afecta solamente al 15 por ciento de

la muestra, la contribución de este factor al diferencial salarial total es muy significativa. Esto sugiere, al igual que los resultados de Blau y Kahn (2000), que la descentralización, entendida como negociación colectiva a nivel de empresa, tiende a incrementar el diferencial salarial total. Con respecto a la importancia de la segregación ocupacional, se observa que la importancia de este factor en la explicación del diferencial salarial total crece de 1995 a 2002, al crecer su importancia en las diferencias en el salario base. Es particularmente interesante el hecho de que la segregación de las mujeres en ocupaciones de baja remuneración relativa a hombres que trabajan en la misma empresa se traduce en que las mujeres ocupan categorías profesionales mucho más bajas que los hombres.

Tabla 8
Contribución de diversos factores al Diferencial Salarial por Género
(Estimaciones Separadas para Hombres y Mujeres)

Variables	1995			2002		
	Total	Salario Base	Comple- mentos	Total	Salario Base	Comple- mentos
Diferencial No Ajustado	-.24	-.09	-.59	-.14	-.05	-.40
<i>Fracción debida a diferencias en características y en rendimientos a esas características</i>						
Cualificación observada (Edad y educación)	-.13 [57]	-.06 [68]	-.05 [9]	.06 [-43]	.09 [-199]	.14 [-35]
Contrato temporal	.0001 [-4]	.0003 [-4]	.0 [0]	.001 [-8]	.005 [11]	.01 [-3]
Negociación a nivel empresa	-.0004 [2]	-.006 [7]	.0 [1]	-.02 [13]	-.004 [9]	-.004 [10]
Segregación Total	-.14 [58]	-.06 [66]	-.45 [76]	-.19 [136]	-.04 [80]	-.29 [72]
Segregación en Industria	.0 [0]	.03 [-36]	-.17 [29]	.07 [-48]	-.01 [22]	-.05 [12]
Segregación en Ocupación	.02 [-11]	.02 [-27]	.06 [-11]	-.04 [31]	.02 [-38]	0 [0]
Segregación en establecimiento	-.10 [44]	-.05 [52]	-.24 [40]	-.08 [61]	-.01 [22]	-.12 [30]
Segregación en ocupación dentro de un establecimiento	-.06 [24]	-.04 [50]	-.10 [17]	-.14 [100]	-.04 [86]	-.12 [30]

Nota: Los números que se presentan en las tablas son las contribuciones absolutas de cada factor en la explicación del diferencial salarial. Se calculan como: (Media Mujer* Coeficiente estimado para mujer de las tablas 6 y 7 (1995 y 2002, respectivamente) – Media Hombre* Coeficiente estimado para hombre de las mismas tablas. La contribución relativa, en corchetes, es el porcentaje del diferencial total que viene explicado por cada uno de los factores. Los valores medios para hombre y mujer utilizados en el cómputo de la contribución son los que se han presentado en la Tabla 1.

5. Conclusiones e indicaciones de política económica

El principal objetivo de este trabajo consiste en medir el impacto de la segregación ocupacional en la explicación de las diferencias salariales por género en España. Gracias a la disponibilidad de datos emparejados empresa-trabajador, es posible medir la segregación a nivel de industria, de ocupación, de empresa e incluso de ocupación dentro de una misma empresa, así como el impacto de los distintos niveles de segregación en el diferencial salarial por género. Este tipo de evidencia se había llevado a cabo previamente para Estados Unidos y para los países europeos nórdicos – Dinamarca, Noruega y Suecia. Sin embargo, el hecho de que España, al igual que otros países del sur de Europa tenga un mercado de trabajo con características diferenciadas respecto a estos países - tasas de participación femenina inferiores, mayor incidencia en los contratos temporales, mayores tasas de desempleo, le convierte en un país interesante para llevar a cabo este tipo de análisis y poder comparar los resultados obtenidos.

Utilizando datos procedentes de la Encuesta de Estructura Salarial, EES-1995 y EES-2002, la evidencia descriptiva revela que en 1995, el salario hora medio de mujeres es el 76 por ciento del de los hombres. Este porcentaje no tiene en cuenta posibles diferencias en características productivas por género ni por el tipo de trabajo o empresa en los que hombres y mujeres trabajan. Para 2002, este porcentaje se ha incrementado hasta el 86 por ciento, pero una parte significativa de este incremento (alrededor de 6 puntos porcentuales) se debe a que en 2002 los sectores de educación y sanidad están incluidos en la encuesta, mientras que en 1995 no estaban representados. Esto refleja claramente que las diferencias salariales medias por género en los sectores de la educación y la sanidad son menores que la media del resto de sectores. Si comparamos estos diferenciales salariales con otros países, Bayard et al (2003) encuentran que el salario medio de las mujeres, es el 62 por ciento al de los hombres en Estados Unidos en 1990, Gupta y Rothstein (2005) muestran que en Dinamarca, en 1995, las mujeres ganan en media un 59 por ciento del salario de los hombres, mientras Meyerson et al (2001) revelan que para Suecia las diferencias entre los salarios medios de hombres y mujeres no superan el 5 por ciento en 1990.

Si atendemos a la magnitud de la segregación de mujeres en ocupaciones y trabajos de baja remuneración, se observa que la segregación es máxima a nivel de ocupación dentro de una misma empresa. Aunque en las bases de datos utilizadas, la proporción de hombres es del 75% en 1995 y del 59% en 2002, al observar la composición por género en

ocupaciones dentro de una misma empresa, se observa que las mujeres trabajan en ocupaciones en las cuales más del 70% son mujeres, tanto en 1995 como en 2002. Estas magnitudes son similares a las encontradas por Gupta y Rothstein (2005) para Dinamarca.

Para estimar el impacto de los distintos niveles de segregación en el diferencial salarial por género, se procede de la siguiente manera: En primer lugar, se estiman ecuaciones salariales para hombres y mujeres (tanto estimaciones conjuntas como separadas por género), y una vez estimado el impacto de cada variable, se computa la contribución absoluta y relativa de cada nivel de segregación, así como de otros factores de interés en la explicación del diferencial salarial por género. Además, dada la disponibilidad de información sobre los componentes del salario total, a saber, el salario base y los complementos salariales, se estima el impacto de la segregación y del resto de factores no sólo en el diferencial salarial total, sino también en el del salario base así como en la diferencia en complementos salariales.

Los resultados más importantes encontrados en este trabajo son los siguientes: Si comparamos hombres y mujeres de la misma empresa y ocupación, así como de la misma edad, nivel educativo y tipo de contrato, las diferencias salariales totales ascienden a un 14% a favor de los hombres tanto en 1995 como en el 2002. Además, estas diferencias se originan especialmente en los complementos salariales, dado que las diferencias en el salario base no superan el 5%, mientras que el diferencial en los complementos salariales asciende al 31% a favor de los hombres. En consecuencia, es el componente de complementos salariales aquel que debe ser mirado con especial detalle para tratar de entender en qué conceptos concretos de estos complementos se originan las mayores diferencias entre hombres y mujeres que realizan tareas tan similares. El segundo resultado que cabe destacar del trabajo es que la segregación de mujeres en empresas y ocupaciones dentro de una misma empresa de baja remuneración contribuye de manera significativa a la explicación de los diferenciales salariales encontrados, sobre todo en términos de menor salario base (y por tanto de categorías profesionales más bajas). En tercer lugar, el mayor nivel educacional alcanzado por las mujeres, particularmente en el 2002, ha provocado que las mujeres ocupen categorías ocupacionales más altas que en 1995, lo que ha llevado a una reducción del diferencial salarial, particularmente en el componente de salario base. Por último, el trabajo aporta evidencia empírica de que la descentralización en la negociación colectiva provoca un aumento en el diferencial salarial por género. Este resultado coincide con el encontrado por Blau y Kahn (2000).

¿Qué implicaciones de política económica se pueden desprender de estos resultados? En primer lugar, si asumimos que hombres y mujeres que trabajan en la misma ocupación y empresa realizan tareas similares, entonces concluiríamos que “En España no se cumple el principio de *“mismo pago por mismo trabajo”*”, dado que encontramos un diferencial salarial significativo de un 14% a favor de los hombres. Es cierto que el hecho de que hayamos clasificado las ocupaciones en siete grandes grupos puede provocar que las tareas realizadas dentro de las ocupaciones incluso en una misma empresa no sean exactamente las mismas. Es preciso, por tanto, ser cautelosos con el resultado, pero el hecho de que entre trabajos tan parecidos dentro de una misma empresa exista todavía un diferencial salarial a favor de los hombres del 14% nos hace pensar que no se está cumpliendo el principio mencionado.

El hecho de que estas diferencias se produzcan sobre todo en los complementos salariales, y que estos complementos tengan un carácter más discrecional por parte del empresario que el salario base, sería consistente con la hipótesis de que los hombres tienen un mayor poder de negociación en estas partidas salariales que las mujeres. De hecho, Babcock y Laschever (2003) presentan evidencia sobre estudiantes recién graduados de un programa de Master en la Universidad Carnegie Mellon, y el estudio muestra que los hombres recién graduados negociaban hasta 8 veces más que sus compañeras sobre el salario inicial, lo cual les confería una ventaja salarial inicial muy importante. Conclusiones similares pueden extraerse de la literatura de la Economía del Comportamiento, donde experimentos realizados con chicos y chicas muestran que los primeros muestran un comportamiento mucho más competitivo que las chicas (véase Gneezy y Rustichini (2004) and Niderle y Vesterlund (2005), entre otros).

En cualquier caso, estas conclusiones son tentativas. Sería preciso disponer de información desagregada de cada partida de complemento salarial, información de la que desgraciadamente no se dispone en estas encuestas.

Referencias

- Altonji, J. and R. Blank. (1999). “Race and Gender in the Labor Market” Handbook of Labor Economics, vol. 3C (chapter 48), ed. Ashenfelter and Card, Elsevier Science.
- Amuedo-Dorantes, C. and S. De la Rica (2006), "The Role of Segregation and Pay Structure on the Gender Wage Gap: Evidence from Matched Employer-Employee

- Data for Spain" *Contributions to Economic Analysis & Policy, Berkeley Electronic Press Journals.*
- Babcock, L. y S. Laschever (2003): *Women Don't Ask: Negotiations and the Gender Divide*, Princeton University Press.
- Bayard, K., J. Hellerstein, D. Neumark and K. Troske. (2003). "New evidence on sex segregation and sex differences in wages from matched employee-employer data" *Journal of Labor Economics*, 21(4): 887-923.
- Blau y Kahn (2000), "Gender differences in Pay", *Journal of Economic Perspectives*, 14(4): 75-99.
- Carrington, W. and K. Troske. (1998). "On measuring segregation in samples with small units" *Journal of Business and Economic Statistics*, vol. 15(4): 402-09.
- De la Rica, S. and A. Ugidos. (1995). "¿Son las diferencias salariales en capital humano determinantes de las diferencias salariales observadas entre hombres y mujeres?" *Investigaciones Económicas*, vol. 19: 395-414.
- De la Rica, S. y A. Gonzalez San Román (2007), "The Impact of Firm-Level Contracts on Wage Levels and Inequality: Spain 1995-2002", Mimeo.
- Dolado, J. F. Felgueroso and J.F. Jimeno. (2004). "Where Do Women Work?: Analysis Patterns of Occupational Segregation by Gender" *Annales d'Economie et de Statistique*, Special Issue July-Dec. 2003, 0(71-72): 293-315.
- Gneezy U. y A. Rustichini (2004): Gender and Competition at a Young Age, *American Economic Review Papers and Proceedings*.
- Gosling, A. and T. Lemieux. (2001). "Labour market reforms and changes in wage inequality in the United Kingdom and the United States" NBER Working Paper N° 8413.
- Groshen, E. (1991). "The Structure of the Female/Male Wage differential: Is it who you are, what you do, or where you work?" *The Journal of Human Resources*, 26(3): 457-72.
- Gupta y Rothstein (2005), "The Impact of Worker and Establishment-level Characteristics on Male-Female Wage Differentials: Evidence from Danish Matched Employee-Employer Data", *Labour* 19 (1): 1-34.
- Hartog, Joop, Edwin Leuven, and Coen Teulings (2002). "Wages and the Bargaining Regime in a Corporatist Setting: The Netherlands." *European Journal of Political Economy* 18, pp. 317-331.
- Johnson, G. and G. Solon. (1986). "Estimates of the Direct Effects of Comparable Worth

- Policy” *American Economic Review*, 76 (5): 1117-25.
- MacPherson, D. and B. Hirsch. (1995). “Wages and Gender Composition: Why do women's Jobs Pay less?” *Journal of Labor Economics*, 13(3): 426-71.
- Meyersson Milgrom, E., T. Petersen and V. Snartland. (2001). “Equal Pay for equal Work? Evidence from Sweden and a Comparison with Norway and the US” *Scandinavian Journal of Economics*, 103 (4): 559-583.
- Niederle, M. y L. Vesterlund (2005): Do Women Shy Away from Competition? Do Men Compete Too Much?, *Quarterly Journal of Economics*, forthcoming.