

MEMORIA DEL TRABAJO FIN DE GRADO

DETERMINANTES DE LA BRECHA SALARIAL DE GÉNERO EN CANARIAS

Determinants of the gender wage gap in the Canary Islands

Autor: D. Aarón Baeza López (78641957-N)

Tutor: D. Juan Acosta Ballesteros

Grado en ECONOMÍA
FACULTAD DE ECONOMÍA, EMPRESA Y TURISMO
Curso Académico 2017 / 2018

La Laguna, a 04 de Julio de 2018

ÍNDICE

RESUMEN.....	1
ABSTRACT.....	1
1. INTRODUCCIÓN.....	2
2. CAUSAS DE LA DESIGUALDAD SALARIAL DE GÉNERO.....	3
3. ESTUDIOS EMPÍRICOS SOBRE LA BRECHA SALARIAL POR RAZÓN DE GÉNERO EN ESPAÑA.....	6
4. METODOLOGÍA Y DATOS.....	10
4.1. METODOLOGÍA.....	10
4.2. DATOS.....	14
5. RESULTADOS.....	17
5.1. ESTIMACIONES DE LAS ECUACIONES DE SALARIOS.....	17
5.2. RESULTADOS DE LA DESCOMPOSICIÓN SALARIAL.....	21
6. CONCLUSIONES.....	24
7. BIBLIOGRAFÍA.....	26
8. ANEXOS.....	30

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Salarios medios de hombres y mujeres en España y en Canarias para el año 2014.....	2
Tabla 2. Frecuencias y salarios medios.....	15
Tabla 3. Estimaciones de las ecuaciones salariales.....	19
Tabla 4. Descomposición agregada cuando el efecto de las características se evalúa usando los coeficientes de los hombres.....	22
Tabla 5. Descomposición detallada cuando el efecto de las características se evalúa usando los coeficientes de los hombres.....	23
Tabla 6. Descomposición agregada cuando el efecto de las características se evalúa usando los coeficientes de las mujeres.....	24
Tabla 7. Descomposición detallada cuando el efecto de las características se evalúa usando los coeficientes de las mujeres.....	24

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Esquema sobre la desigualdad salarial entre hombres y mujeres y sus causas.....	5
Figura 2. Pirámide de techo de cristal.....	6

ÍNDICE DE CUADROS

Cuadro 1. Principales resultados de las investigaciones realizadas en España.....	10
---	----

RESUMEN

El objetivo del presente trabajo es explicar las causas de la brecha salarial existente entre hombres y mujeres en la Comunidad Autónoma de Canarias, que en 2014 era del 11,83%. Teniendo en cuenta los estudios previamente realizados y haciendo uso de los datos de la Encuesta cuatrienal de Estructura Salarial de 2014, se aplica a metodología de Oaxaca – Blinder y se calcula la contribución de los factores que la determinan. Los resultados indican que el 52,9% de la brecha salarial se puede atribuir a diferencias entre hombres y mujeres, así la jornada semanal y la contratación a tiempo completo, el sector de actividad y la antigüedad en sus empleos son factores que van en contra de las mujeres, mientras que la educación, la ocupación y tener un empleo en el sector público están sirviendo para reducirla. El 47,1% restante corresponde al componente no explicado, que se puede interpretar como discriminación.

Palabras claves: Género; Desigualdad salarial; Mercado Laboral; Discriminación salarial; Segregación

ABSTRACT

The aim of this paper is to explain the causes of the wage gap between men and women in the Canary Islands, which in 2014 was 11.83%. Taking into account the previously conducted studies and using of the data of the Quarterly Survey of Wage Structure of 2014, Oaxaca – Blinder's methodology and the contribution of the factors that determine the gender pay gap. The results indicate that 52.9% of the wage gap can be attributed to differences between men and women, so the weekly workday and full-time hiring, the sector of activity and tenure in their jobs are factors that go against of women, while education, employment and having a job in the public sector reduce the gap. The remaining 47.1% corresponds to the unexplained component, which can be interpreted as discrimination.

Keys words: Gender; Wage inequality; Labour market; Wage discrimination; Segregation

1. INTRODUCCIÓN

A lo largo de la historia, el papel de la mujer en la sociedad ha ido cambiando. En el mercado laboral, las mujeres tuvieron un papel secundario, siempre a la sombra del hombre. Sin embargo, a medida que transcurre el tiempo, se produce una mayor inserción laboral femenina, aunque sin llegar a igualar el porcentaje de ocupación masculina, y tampoco su remuneración. Así, en España, en las últimas décadas, el acceso de la mujer a la universidad y la gran expansión del sector servicios han favorecido la incorporación masiva al mercado laboral de mujeres con características personales, profesionales y condiciones laborales muy similares a las de los hombres (Albert et al, 2000; Carrasco y Mayordomo, 1997; Castaño et al, 1999; Moreno, Rodríguez y Vera, 1996). Aun así, en España y también en Canarias, al igual que en el resto de los países desarrollados, los hombres perciben salarios superiores a los de las mujeres.

De acuerdo con la definición de la OCDE, la brecha salarial de género: “es la diferencia existente entre los salarios de los hombres y los de las mujeres expresada como un porcentaje del salario masculino”. OECD (2011:3). En España, a lo largo del tiempo, la brecha salarial ha resultado negativa para el género femenino y, de hecho, ha ido en aumento a lo largo del período de la crisis económica (2008-2014). De acuerdo con la Tabla 1, según los datos de la Encuesta de Estructura Salarial del INE (2014), los salarios medios anuales de los hombres ascienden a 25.727,24 €, son superiores a los de las mujeres que son de 19.744,82 €. Así, la brecha salarial de género es del 11,83%, la menor de todas las comunidades autónomas, siendo la brecha media en España del 23,26%. En promedio, en el año 2014 las mujeres de la Unión Europea ganaron un 16,1% menos que los hombres, y un 16,5% en la zona euro (EUROSTAT).

Tabla 1. Salarios medios de hombres y mujeres en España y en Canarias para el año 2014

	Ambos sexos	Hombres	Mujeres	Brecha salarial	%
España	22.858,17 €	25.727,24 €	19.744,82 €	5.982,43 €	23,26
Canarias	19.436,48 €	20.641,49 €	18.201,48 €	2.440.01 €	11,83

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del Instituto Nacional de Estadística (INE).

A pesar de la significativa reducción de la brecha salarial de género, que se ha dado a lo largo del siglo XX, Morris y Western (1999) apuntan que la distancia que separa los salarios de los hombres y las mujeres sigue siendo muy considerable. Pese a que la inversión en capital humano por parte de la mujer ha aumentado de manera considerable y se ha mitigado la discriminación, su salario se sitúa en torno al 70 % de los hombres en el conjunto de los países desarrollados. Sin embargo, este acercamiento salarial es relativo, según Fagan y Rubery (1996) y Rosenfeld y Birkelund (1995), ya que es debido a las nuevas formas de segregación ocupacional entre hombres y mujeres, además de la propia segregación dentro del colectivo de las mujeres. La división entre trabajo a tiempo parcial y completo es un claro ejemplo de esta segregación.

La discriminación salarial por género es la parte de la brecha salarial que no queda justificada por una distinta aportación de valor en el desempeño de un trabajo y que solo puede

ser explicada en función del sexo de la persona que lo realiza. Parte de la brecha salarial de género puede atribuirse a la discriminación salarial por razón de sexo, tal y como se ha estudiado ampliamente en España. Se trata de una cuestión de relevancia que presenta implicaciones de política económica con el objetivo de promocionar la igualdad laboral de género.

El propósito de este trabajo es profundizar en el conocimiento de las variables que explican la brecha salarial existente por razón de género en la Comunidad Autónoma de Canarias, con especial atención a las condiciones laborales específicas de las mujeres. Para ello, se aplica la metodología más aceptada para estudiar este fenómeno que es la descomposición salarial de Oaxaca (1973) y Blinder (1973). Esta descomposición permite atribuir las diferencias en los salarios medios, tanto de hombres como de mujeres, en una parte explicada por las diferencias en las características productivas de ambos colectivos y otra parte originada por diferencias en la estructura del modelo, y por tanto no explicada por el mismo. Esta segunda parte, que se debe principalmente a las diferencias por género en los rendimientos de las características, se considera como una estimación de la discriminación de género en el mercado laboral. Se ha constatado empíricamente (Moreno et al., 1995, De la Rica y Ugidos, 1995 y Ugidos, 1997a) que el diferencial de género, en España, está influido por las diferencias en sus respectivas características, pero que el componente no explicado puede representar en 2010 el 68,96% de la brecha salarial (Boll et al., 2016a y 2016b). Con este trabajo se pretende comparar la magnitud de la discriminación salarial de Canarias y España. Además, mediante la descomposición detallada de Oaxaca y Blinder se identifican las variables que más influyen en la brecha salarial. Hay que destacar que el planteamiento y resultados de este trabajo son novedosos en la medida que es la primera vez que se realiza un estudio de estas características para la economía canaria.

La estructura de este trabajo es la siguiente. En el segundo capítulo, se realiza un análisis de cuáles son las causas de la desigualdad salarial. En el tercer apartado, se lleva a cabo una revisión de los estudios empíricos previos que se han realizado y en los se van a apoyar los resultados obtenidos en el estudio. En el cuarto epígrafe, se presenta el modelo econométrico, la metodología de Oaxaca – Blinder, y los datos que se han aplicado en el análisis empírico. En el quinto capítulo, se exponen e interpretan los resultados obtenidos en la investigación. Por último, el apartado seis se exponen las conclusiones del trabajo.

2. CAUSAS DE LA DESIGUALDAD SALARIAL DE GÉNERO

En este capítulo se pretende analizar las principales causas de desigualdad salarial que se encuentran presentes en los países desarrollados. A lo largo de los años, tanto sociólogos como economistas, han propuesto diferentes teorías para explicar la desigualdad salarial por razón de género. Las teorías económicas tienen en común el estudio de las variables que inciden en la determinación de los salarios. Sin embargo, las teorías propuestas por los sociólogos se centran en explicar el efecto de las influencias de las instituciones a lo largo del tiempo. Por lo tanto, en su conjunto, ambas perspectivas tratan de dar una visión del comportamiento de los individuos y empresas, influidos por reglas y prácticas institucionalizadas (Marini, 1989).

En las dos últimas décadas, la brecha salarial ha sido explicada, generalmente, mediante dos teorías. En primer lugar, por la teoría del capital humano (Becker,1993), en la que se determina que las mujeres perciben un menor salario debido a que son menos productivas que los hombres y, por otra parte, la teoría de la discriminación de la mujer (Phelps,1972). A través de estas aproximaciones, se derivan las causas de la discriminación salarial entre hombres y mujeres.

En el ámbito económico, en base al trabajo realizado por Escot y Fernández (2006), se pueden distinguir las dos causas principales o últimas de la brecha salarial¹, tal y como se muestra en la figura 1. La primera de ellas, según Becker (1957) y Phelps (1972), es la existencia de discriminación en el mercado laboral, que genera que las mujeres resulten perjudicadas frente a los hombres, con las mismas condiciones laborales. La segunda es la limitación en el mercado laboral del género femenino propuesta por Hakim (2000), que es causada por la persistencia de los estereotipos y los factores culturales existentes en nuestra sociedad, y que supone que la carga de las responsabilidades del hogar recaiga sobre el género femenino. Por ello, compatibilizar tareas distintas a éstas, produce una limitación para poder participar en el mercado de trabajo. Esta restricción de las mujeres se debe en parte a una libre elección, condicionada por la sociedad, lo que daría lugar a discriminación. Sin embargo, si se hubiesen igualado las condiciones de vida entre hombres y mujeres, entonces la limitación no tendría un papel en la discriminación. Como consecuencia de esto, surge la segregación previa a la inserción al mercado laboral, cuyos efectos se plasman en la diferencia salarial en promedio entre hombres y mujeres.

Las dos causas principales en realidad se encuentran relacionadas, en el sentido de que una gran parte de la discriminación se explica por la limitación profesional de las mujeres, que deriva en unas mejores condiciones laborales a favor del género masculino en forma de contratación, mejora de salarios, ascensos, etc.

Atendiendo a lo que ilustra la figura 1, estas causas últimas de la discriminación salarial actúan a través de lo que se denomina causas próximas. Así, en primer lugar, tal y como explican De la Rica y Ugidos (1995), la rentabilidad de invertir en capital humano es inferior en las mujeres que en los hombres como consecuencia de las interrupciones laborales que tienen las mujeres por motivos familiares. Hay que tener en cuenta que, según la Encuesta cuatrienal de Estructura Salarial, las mujeres tienen, en promedio, menos experiencia laboral que los hombres debido a su reciente y progresiva incorporación al mercado laboral, las bajas por maternidad y el cuidado de sus hijos.

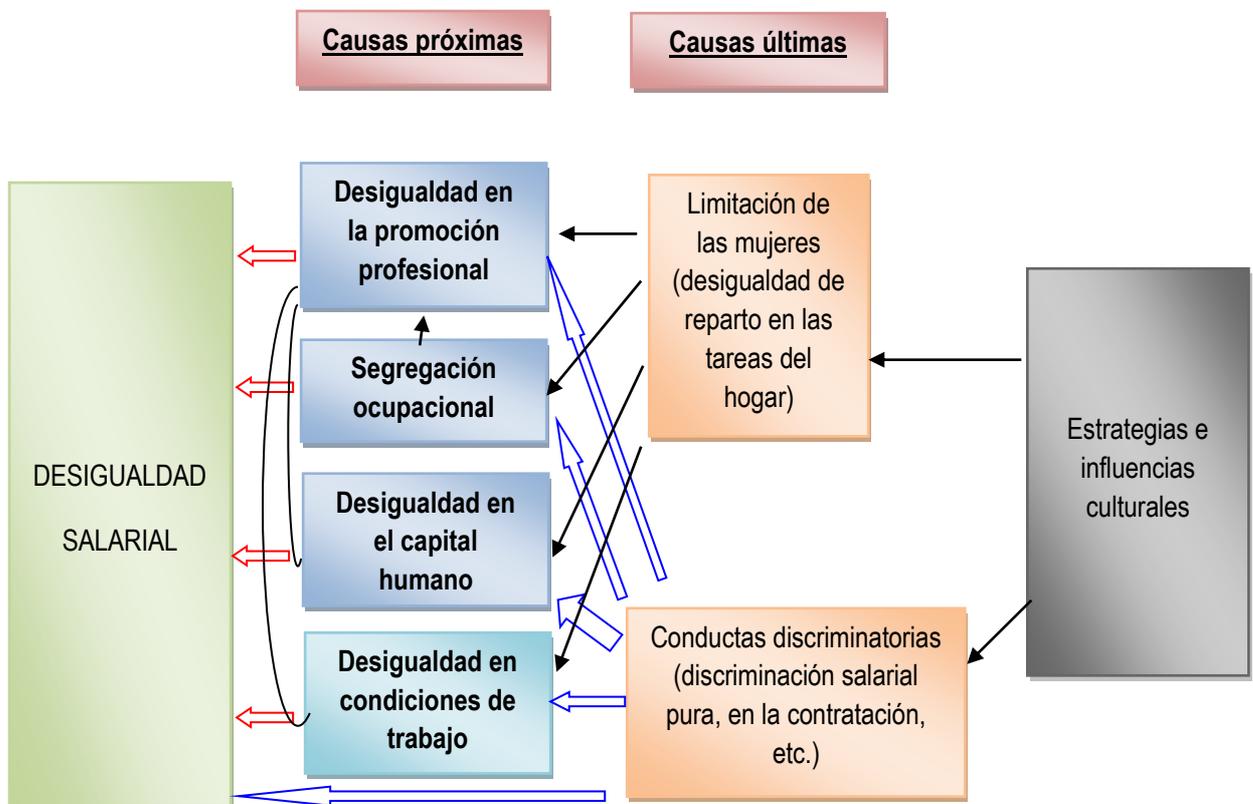
Según Navarro y Rueda (2011), otra causa próxima son las numerosas ocupaciones que van dirigidas a un género exclusivo, lo que provoca la segregación ocupacional de género. Esta discriminación viene determinada por los estudios estereotipados que han realizado los hombres y las mujeres, es decir ambos sexos se encuentran condicionados por la sociedad en la elección de sus estudios, produciéndose la segregación educacional, o simplemente se da por una demanda laboral específica por parte de las empresas.

¹ Para profundizar sobre las explicaciones de las desigualdades, véase Blau, Ferber y Winkler (2006).

En tercer lugar, en términos generales, los empleos femeninos presentan peores condiciones laborales (Ibáñez,2008). El mercado laboral femenino absorbe la mayoría de contratos a tiempo parcial, y se encuentran ubicadas dentro del sector público, aunque presenta niveles inferiores en términos de experiencia y de antigüedad respecto a los hombres. Todo ello influye tanto de manera directa como indirecta en las remuneraciones salariales femeninas.

Otro aspecto a tener en cuenta es que las mujeres promocionan profesionalmente en menor medida que los hombres. Esto se debe a la menor inversión del capital humano de las mujeres, lo que las lleva a ocupar puestos de menor responsabilidad. Asimismo, como ilustra Figura 2, hay un mayor número de mujeres que ocupan puestos de menor formación y remuneración. Albrecht et al. (2003), estudiaron el fenómeno conocido con el término “glass ceiling” (techo de cristal) para hacer referencia a ciertas barreras que no deberían de existir y cuya existencia es difícil de demostrar por las leyes que tratan de controlar la brecha salarial de género. Como consecuencia, la mujer tiene mayores dificultades que el hombre para alcanzar ciertos puestos de mayor prestigio o salario en cualquier rama laboral de los países desarrollados. Desde otra perspectiva, la existencia de conductas discriminatorias, como sostienen Chinchilla, Poelmans y León (2005), da lugar a de techos de cemento, autoimpuestos por elecciones personales que suponen la renuncia de oportunidades, y que se suman a la propia limitación impuesta por las mujeres comentada anteriormente.

Figura 1. Esquema sobre la desigualdad salarial entre hombres y mujeres y sus causas



Por último, cómo señala la flecha situada en el inferior de la figura 1, la brecha salarial de género se puede originar cuando se den situaciones de discriminación salarial pura en contra del género femenino, es decir, en virtud del sexo al que pertenecen, los trabajadores con las mismas características son remunerados de manera diferente.

Figura 2. Pirámide de techo de cristal



Fuente: Elaboración propia a partir de Ana Guil (2008)

A modo de síntesis, la figura de la mujer se ve afectada, por su propia limitación y por las conductas discriminatorias, como consecuencia de la desigualdad en la promoción profesional, la segregación educacional y ocupacional, la desigualdad en los niveles de capital humano y la desigualdad en condiciones de trabajo. Estas, a su vez, se ven influenciadas principalmente por la formación, la experiencia, el tipo de actividad desarrollada, la calidad del empleo y la promoción profesional, que son factores que influyen en la productividad del trabajador y por lo tanto, en su remuneración. En cualquier caso, la discriminación salarial pura también existe.

3. ESTUDIOS EMPÍRICOS SOBRE LA BRECHA SALARIAL POR RAZÓN DE GÉNERO EN ESPAÑA

En este capítulo se lleva a cabo una breve síntesis de la extensa literatura empírica existente sobre la desigualdad salarial entre hombres y mujeres en España. En cualquier caso, se comienza presentando las aportaciones seminales de Oaxaca (1973) y Blinder (1973) por su importancia en los estudios posteriores.

Aunque la desigualdad salarial de género es un tema de actualidad, ha sido ampliamente estudiada a lo largo del tiempo, con un enfoque tanto económico y laboral como social, con el objeto de determinar cuáles son las causas que provocan este fenómeno. La primera medición de diferencia salarial fue efectuada por Becker (1957), pero donde obtuvo la mayor repercusión fue en las investigaciones de Oaxaca (1973) y Blinder (1973), en las que tratan de descomponer las diferencias salariales existentes entre hombres y mujeres. Para ello, recogen información sobre las variables explicativas del salario observables y estiman modelos lineales para ambos

colectivos. A partir de las estimaciones, obtienen una descomposición que permite medir las diferencias en los salarios medios por razón de sexo, en una parte explicada por las disparidades en las características productivas de ambos colectivos y otra parte originada por diferencias en la estructura del modelo y, por tanto, no explicada por el mismo. Esta segunda parte se considera como una estimación de la discriminación de género en el mercado laboral. La aportación que realiza Blinder al trabajo desarrollado por Oaxaca es la de incorporar al modelo no solo las variables que denomina como endógenas, es decir, aquellas que se encuentran dentro del modelo, como son educación, ocupación, sindicación, antigüedad y experiencia y exógenas, que son aquellas ajenas al modelo, entre las que se encuentran salud, edad, residencia, condiciones del mercado de trabajo local y las variables familiares. Éstas variables, tanto endógenas como exógenas, afectarían al modelo en base a la elección del individuo.

La teoría del capital humano pone de manifiesto la importancia de las variables endógenas y exógenas, para la determinación de los salarios, sin olvidar que pueden intervenir otras variables en su cálculo, como es el caso de la empresa para la que trabaja, la especialización de ésta y factores determinantes a los que Mincer y Polacheck (1974) y Goldin y Polacheck (1987) hacen referencia. Precisamente, la conclusión que extraen Oaxaca y Blinder es que existen diferencias entre hombres y mujeres producidas por las diferencias entre sus características y que se deben a las diferencias en el capital humano, destacando la limitación de la mujer en el hogar como uno de los puntos clave, ya que obliga a las mujeres a dedicarse más al hogar que a su trabajo, tal y como indica Ospino et al (2009). En cuanto a los resultados de la discriminación, Oaxaca y Blinder obtienen que representa un 53% de la brecha salarial.

A continuación, se revisarán los estudios realizados para el caso español sobre la discriminación salarial por razón de género, donde se pone de manifiesto un consenso sobre los niveles de la brecha salarial, pero la discrepancia en las causas que las originan. Los primeros modelos empíricos que fueron propuestos ponían gran importancia en el capital humano y en la segregación ocupacional obviando las condiciones específicas del género femenino, aunque es evidente que ha habido una extensión del empleo a tiempo parcial o los contratos temporales entre las mujeres o el mayor número de días de trabajo que pierden por bajas de maternidad, estas variables habían sido omitidas en los estudios empíricos que se han realizado.

A partir de los años 90, se produce un consenso en los resultados de segregación ocupacional en contra de las mujeres en los distintos puestos de trabajo, donde se lleva a cabo un análisis y es donde se manifiesta que las remuneraciones son más bajas para el género femenino. Por una parte, estudios como el de Lazear y Rosen (1990) apuntan que no se debe a diferencias en el capital humano, sino a las ocupaciones que desempeñan los individuos, lo que demuestra en gran medida la segregación ocupacional. En este sentido, el control de los sesgos de selección muestral de participación y de elección de sector en su caso, se ha convertido en las investigaciones de Ugidos (1994 y 1997) y De la Rica y Ugidos (1995) en una de las variables más importantes en la discriminación. No obstante, Hernández (1995) la considera irrelevante o de limitada importancia, por lo que la obvia totalmente.

Por su parte, Anker (1998) determina que existe discriminación salarial por motivos de género en los mercados laborales en todo el mundo. Esto no solo se debe a la teoría del capital humano sino también a la existencia de ocupaciones masculinizadas, al igual que también ocurre en estudios superiores, como es el caso de las ciencias o las ingenierías. No obstante, también sucede lo mismo para el caso de la mujer, siendo más frecuente en las especialidades educativas de salarios más bajos como humanidades o en empleos en los que desempeña funciones como empleada del hogar. Asimismo, esto se ve reflejado en las investigaciones de otros autores como Altonjini y Blank (1999), donde demuestran que las mujeres ganan menos salarios que los hombres, incluso teniendo características similares a la de los hombres. En cualquier caso, Crossley et al. (1994) obtiene evidencia de que, a pesar de la brecha persistente de salarios entre hombres y mujeres, estas diferencias se han disminuido porque la conducta laboral de la mujer está convergiendo a la del hombre.

Más recientemente, Gardeazábal y Ugidos (2005) y García et. al (2001), encuentran que la brecha salarial entre hombres y mujeres no es constante en toda la distribución individual de salarios, sino que tiende a crecer con la educación. Este resultado implica que la discriminación laboral del género femenino, es elevada entre las mujeres más cualificadas radicando la existencia de un “techo de cristal” (Albrecht et al., 2003). Por su parte, según Navarro Guzmán (2012), en su estudio de elección de carreras universitarias por parte de los jóvenes, el género femenino se decanta por las carreras de Humanidades, Ciencias Experimentales, Ciencias Sociales, Jurídicas y de la Salud por motivos de gusto, vocación o para ayudar, sin embargo, los hombres prefieren la rama técnica para ganar mejores sueldos. En la misma línea, las investigaciones de Amuedo-Dorantes y De la Rica (2005) y Palacio y Simón (2006) determinan factores que explican que las mujeres se encuentran en los segmentos inferiores de la distribución de salarios individuales.

Un artículo reciente de García Serrano et al. (2014) analiza la evolución de la brecha salarial de los países desarrollados de la UE y España. Aquí se explican las transformaciones que han experimentado los países y que son determinantes a la hora de determinar las causas que originan la desigualdad salarial. Los factores a destacar son el aumento de la competencia extranjera en los mercados de bienes y servicios, la feminización del mercado laboral, así como la mayor terciarización del empleo, el aumento del nivel educativo de la población y el incremento de los flujos migratorios. Además, hay que tener en consideración la influencia de los cambios tecnológicos, que han producido una reducción de la mano de obra, favoreciendo a los trabajadores con alta cualificación. A pesar de todos estos factores, que han facilitado un punto de vista diferente para determinar las causas de las diferencias salariales, está sigue existiendo. El nivel de formación de la población ocupada es un factor determinante de la desigualdad salarial, ya que los hombres representan la mayoría de la población ocupada con estudios primarios o sin estudios, así como con estudios secundarios, mientras que las mujeres se concentran más en la población ocupada con estudios superiores. Sin embargo, este mayor índice de formación no significa que los niveles de ocupación de las mujeres se correspondan necesariamente con su nivel de titulación, debido a que existe discriminación ocupacional. Además, la experiencia y la antigüedad en el puesto de trabajo se encuentran correlacionadas y afectan a la desigualdad salarial. Así, las mujeres representan los contratos temporales y con

salarios inferiores, lo que impide conseguir un mayor grado de experiencia. Sin embargo, los hombres tienen contratos de más larga duración y que están mejor remunerados, lo que les permite tener una experiencia superior a las mujeres.

Un resultado habitual en los estudios empíricos realizados para el caso español es que las diferencias productivas entre ambos colectivos que desempeñan un papel mayor son las diferencias en sus respectivas dotaciones de características (Moreno et al., (1995), De la Rica y Ugidos (1995) y Ugidos (1997a)). Esto implica que domina el componente “no explicado” de la descomposición, que normalmente se considera como una aproximación a la discriminación salarial por sexo que se da en el mercado de trabajo.

Recientemente Boll et al. (2016a y 2016b) han realizado un análisis para la mayoría de los países pertenecientes a la UE (en concreto, 22 de ellos), han obtenido los componentes explicado y no explicado usando datos del año 2010. Entre los países considerados, España es uno de los países que presenta mayor brecha salarial dentro de la Unión Europea (21,7%). Haciendo uso de la descomposición salarial para el conjunto de la UE por el método de Oaxaca y Blinder, con un amplio conjunto de factores (horas de trabajo, la edad, la antigüedad en la empresa, la educación y el tamaño de la empresa) atribuyen para la diferencia salarial no explicada para la media de la UE del 10,8%, mientras que los determinantes de la brecha salarial explicada presentan valores irregulares (-0,8% en la edad, 5,2% en industria, -1,1% en educación, etc.). Esto se traduce en que la mujer percibe menos ingresos principalmente por la industria y por el número de hora trabajadas. Así, destacan que una parte importante de la diferencia salarial se atribuye a la nacionalidad. Además, Boll et al. (2016b) atribuyen estas diferencias salariales en el componente explicado a que las mujeres suelen concentrarse en sectores cuya remuneración es menor con el mismo nivel de cualificación y en trabajos a tiempo parcial, y tienen una educación (en promedio) mayor que los empleados masculinos.

Para concluir, en el cuadro 1 se presenta un esquema, en base a la investigación de Escot y Fernández (2006), de las principales aportaciones empíricas referentes a la cuantificación de la discriminación salarial en el mercado de trabajo español. Los estudios que se citan a continuación hacen uso de variables explicativas como la educación, la experiencia o la antigüedad en el mercado laboral, para aproximar la inversión en capital humano por parte de los individuos. A través de los resultados de los modelos estimados, se pone de manifiesto que parte del diferencial es debido a las diferencias entre las características de los hombres y las mujeres, y otra parte se corresponde con la discriminación existente en el mercado laboral.

De acuerdo con los estudios previos, los índices de discriminación salarial utilizados en el cuadro 1 son el ID1 y el ID2. El ID1 recoge el porcentaje de la diferencia salarial en promedio debida a la discriminación; el ID2 recoge el porcentaje, el cual debería de aumentar el salario medio de las mujeres para que convergiese al salario sin discriminación. Los índices de diferencia salarial en promedio que recoge la tabla tienen una dispersión elevada. El menor obtenido por De La Rica (2003) con un porcentaje del 52% ó 53% dependiendo de la muestra escogida, y el mayor índice, más del 100% de discriminación (De La Rica y Ugidos (1995)). En el caso del índice que determina cuánto tendría que aumentar el salario de las mujeres para que fuera el mismo que el de los hombres, se observa que el porcentaje está comprendido entre un

8% y no alcanza nunca el 20%. Tal y como se explica en las notas de la tabla, este índice varía según la muestra seleccionada y de si esta se encuentra sesgada o no, de la estructura salarial, los distintos subgrupos que hacen variar los percentiles, etc.

Cuadro 1. Principales resultados de las investigaciones realizadas en España

Autor	Metodología	ID1	ID2
Ugidos. (1992)	Oaxaca y Blinder. Método de máxima verosimilitud	73,5%	18,5% 15,6% 38% 15,7% (1)
Hernández (1995)	Oaxaca y Blinder Met. 2 etapas Heckman Met. De máx. verosimilitud	72,9%	13,8% 12,4% 13,7% (2)
De la Rica y Ugidos, (1995)		114,4%	
García, Hernández, y López Nicolás (2001)	Regresión por cuantiles	90%	8% 13% (3)
De la Rica (2003)	Oaxaca y Blinder Modelos de salarios (segregación)	52% - 53% (dependiendo de muestra)	9.4% (4)
Gardeazábal y Ugidos (2005)	Oaxaca y Blinder Regresión por cuantiles	98,6% percentil 9 57,5% percentil 99	(5)
Boll et al., (2016a y 2016b)	Oaxaca – Blinder clásico	68,96%	21,7 %

Fuente: Elaboración propia a partir de Escot y Fernández (2006).

Notas de tabla:

(1) Los coeficientes de discriminación adquieren distintos valores dependiendo de la muestra utilizada y de si ésta se encuentra sesgada o no.

(2) Los valores de discriminación varían dependiendo de la estructura salarial, siendo la estructura salarial masculina, la estructura salarial femenina y la estructura salarial neutra un 13,8%, un 12,4% y un 13,7% respectivamente.

(3) Al medir la discriminación en distintos subgrupos varían los percentiles, por lo que cambian las diferencias salariales.

(4) Del total del valor un 5,2% es por segregación ocupacional y un 4,2% es por discriminación propiamente dicha.

(5) No es posible introducir la tabla de valores de los percentiles, pero se puede apreciar que la discriminación crece a medida que nos movemos de percentil.

4. METODOLOGÍA Y DATOS

4.1. METODOLOGÍA

Recapitulando lo que se ha ido presentando en los apartados anteriores, en el contexto de un modelo teórico neoclásico, las diferencias salariales entre dos individuos son explicadas generalmente por las diferencias en la productividad de los trabajadores o en sus habilidades y

por las diferencias en las características de los puestos de trabajo que ocupan. Estos dos motivos se determinan atendiendo a tres tipos de factores².

En primer lugar, se encuentran los factores de la oferta, es decir, el capital humano del trabajador, su nivel educativo, experiencia profesional, etc. Así, según la teoría del capital humano propuesta por Becker (1964), la productividad de un trabajador está estrechamente relacionada con su capital humano, o sea, con su competencia o capacidad en el trabajo.

En segundo lugar, surgen los factores que vienen determinados por los demandantes de factor trabajo, como son el tipo de jornada laboral, el tipo de contrato, el puesto y la responsabilidad asumida, etc. Estos hacen a través de la relación entre la remuneración salarial y la calidad del empleo (condiciones laborales), así como por el tipo de trabajo a realizar, pueden determinar en parte la existencia de diferencias salariales

Por último, existen a otras causas de carácter socio-económico que también pueden estar explicando las diferencias salariales, entre las que se encontraría la discriminación. En ese sentido, según el planteamiento de Becker (1971), existe discriminación salarial en el mercado de trabajo en contra de las mujeres cuando la relación entre el salario de los hombres y el de las mujeres es superior a la relación que existiría si percibieran el salario de acuerdo con su productividad marginal.

Como se ha analizado en el capítulo anterior, en la actualidad aún persisten diferencias salariales a favor del género masculino en condiciones de igualdad de productividad y de trabajo. El objetivo de este trabajo es determinar el porcentaje de las desigualdades salariales existente entre los hombres y las mujeres de la Comunidad Autónoma de Canarias.

El estudio empírico de este trabajo se fundamenta en que las ecuaciones salariales de los hombres y las mujeres son desiguales en los coeficientes, incluyendo la constante. Por lo tanto, existe una interacción entre los rendimientos y las características de cada individuo en función de la variable sexo, donde, en promedio, un hombre con la misma formación que una mujer tendrá un salario superior debido a la limitación de las mujeres y la disposición de los empresarios a la hora de ascender a los hombres y, además a la propia discriminación. Para medir el impacto de la discriminación, se hace uso del método de descomposición salarial de Oaxaca (1973) y Blinder (1973), que fue extendido por Oaxaca y Ransom (1994). En esta metodología se distinguen, por un lado, las diferencias entre las características entre las variables consideradas en el modelo y, por otro lado, la disparidad en las retribuciones marginales de las características.

La metodología de Oaxaca - Blinder, consiste en especificar ecuaciones de salarios para mujeres y hombre, tal y como sigue:

$$\ln W_H = X_H \beta_H + V_H$$

$$\ln W_M = X_M \beta_M + V_M$$

² Véase Cahuc y Zylberberg (2004) para un análisis de los determinantes de los salarios y las diferencias salariales.

Donde los subíndices M y H, hacen referencia a los hombres y las mujeres respectivamente, X es el vector de los atributos individuales que indican su productividad en el mercado de trabajo, ln W son los salarios expresados en función de logaritmos neperianos, β es el vector de coeficientes que afectan a las variables independientes (incluyendo la constante), que miden cómo se remunerar las características individuales, y V es la perturbación aleatoria, es decir, el error.

Una vez estimados los coeficientes de estas ecuaciones salariales por mínimos cuadrados ordinarios (MCO), el siguiente paso del método Oaxaca – Blinder es emplearlos para aislar el promedio de las desigualdades salariales de género en dos componentes, determinados en la ecuación siguiente, que se obtiene calculando la diferencia entre el promedio de las ecuaciones salariales y operando:

$$\ln \bar{W}_H - \ln \bar{W}_M = \hat{\beta}_H \cdot (\bar{X}_H - \bar{X}_M) + \bar{X}_M \cdot (\hat{\beta}_H - \hat{\beta}_M) \quad [1]$$

El término de la izquierda de la igualdad representa la diferencia logarítmica entre los salarios medios de las mujeres y de los hombres asalariados. Respecto a la parte derecha de la ecuación, tenemos dos términos. El primero mide el efecto de las diferentes características (medidas como promedio de las características individuales) entre hombres y mujeres y en el segundo, recoge la diferencia en el rendimiento de éstas valorándolo con las características medias de las mujeres. Así, la diferencia de los salarios medios entre hombres y mujeres es igual a la suma de dos componentes. El primer componente se interpreta como la parte explicada por las diferencias entre las variables observadas y el segundo componente como la parte no explicada o perteneciente a variables no observadas. A través de este último, se cuantifica la discriminación, ya que, en el caso de que no existiera diferencia en las características, el salario de los hombres y mujeres sería idéntico y este componente sería cero. El hecho de que una porción significativa del diferencial salarial de género se explique por factores inobservables supone que existen diferencias salariales significativas entre hombres y mujeres con las mismas características productivas observadas. No obstante, el origen de las mismas no puede atribuirse con certeza a este fenómeno de discriminación, puesto que también pueden deberse a diferencias no observadas en las características de habilidad de hombres y mujeres.

La ecuación [1] define la descomposición agregada valorando el efecto de las características usando los coeficientes estimados para los hombres, es decir, usando la estructura salarial no discriminatoria, que es la de los hombres, Esta es la propuesta que hacen Oaxaca y Ramson (1994). En cualquier caso, otra alternativa es valorarla con los coeficientes de las mujeres. En ese caso se obtendría la siguiente expresión alternativa:

$$\ln \bar{W}_H - \ln \bar{W}_M = \hat{\beta}_M \cdot (\bar{X}_H - \bar{X}_M) + \bar{X}_H \cdot (\hat{\beta}_H - \hat{\beta}_M) \quad [2]$$

El primer componente recoge la diferencia entre las características de hombres y mujeres y la segunda las diferencias en los coeficientes o diferencias en la estructura de salarios. La importancia de las diferencias en las características y la proporción derivada de las diferencias

en las estructuras no coinciden exactamente y, por ello, es bastante habitual proporcionar los resultados de ambas descomposiciones como se haría en este trabajo. El siguiente paso consiste en llevar a cabo la descomposición detallada, que consiste en determinar los factores que explican la brecha de género partiendo de la ecuación [1], el procedimiento se puede aplicar tanto al componente explicado como al no explicado y, en un modelo lineal, se expresa a través de las ecuaciones [3] y [4].

$$\hat{\beta}_H(\bar{X}_H - \bar{X}_M) = \sum_{\forall i} \hat{\beta}_H^i * (\bar{X}_H^i - \bar{X}_M^i) \quad [3]$$

$$\bar{X}_H(\hat{\beta}_H - \hat{\beta}_M) = \sum_{\forall i} \bar{X}_H^i * (\hat{\beta}_H^i - \hat{\beta}_M^i) \quad [4]$$

La ecuación [3] es la que explica la descomposición detallada de las características y la ecuación [4] es la que expresa la parte debida a la diferencia de los rendimientos. Su propósito es cuantificar cómo influye cada variable individual, por lo que se suman las contribuciones individuales de cada una de las variables “i” de las ecuaciones salariales. Se puede apreciar que en la ecuación [3] la aportación de cada variable depende de la diferencia en la característica promedio de hombres y mujeres, mientras que en la ecuación [4] depende de las diferencias en los parámetros estimados.

Aunque la metodología de Oaxaca-Blinder está ampliamente extendida, está sujeta a ciertas críticas y consideraciones. Algunas de ellas son la siguientes:

- Neumark (1998) señala que el planteamiento inicial de Oaxaca tiene un problema de números índices y de elección de estructura salarial no discriminatoria de referencia. Es decir, la descomposición puede hacerse usando las ecuaciones [1] o [2] o alguna intermedia, tal y como señalan Oaxaca y Ramson (1994)

- Se centra en las medias de los hombres y de las mujeres, lo que viene a suponer que el resultado de la discriminación se distribuye homogéneamente sin diferenciar en qué grado afecta a los distintos colectivos femeninos (Garrido: 1993 y Torns y Recio: 2012).

- Otro problema que presenta el modelo es el sesgo muestral, ya que no se dispone del salario de las personas desempleadas. El sesgo de selección puede dar lugar a que los coeficientes estimados estén sesgados si los factores no observables que intervienen en el hecho de tener un empleo están relacionados con los factores no observados que influyen en la determinación del salario percibido. (Heckman, 1979).

- Jones (1983) señala que la descomposición de Blinder (1973) para separar la contribución de la discriminación de término constante era defectuoso en presencia de un conjunto de variables ficticias, ya que la magnitud del término constante estimado depende de la referencia fuera de la muestra (Oaxaca y Ransom, 1999). Esto da lugar a que la descomposición detallada de la parte no explicada depende de las categorías de referencia de las variables ficticias.

- Solo mide la discriminación en el mercado laboral. Si existen diferencias en el acceso a las dotaciones que se recompensan en el mercado laboral, por ejemplo; si las mujeres tienen peor

acceso a la educación superior que los hombres, o incluso si, los hombres tienen más probabilidades de trabajar que las mujeres, entonces el enfoque estándar de Oaxaca tiende a subestimar el grado de discriminación (Madden, 1999)

4.2. DATOS

Los datos que se van a emplear en el análisis empírico provienen de la Encuesta de Estructura Salarial (EES) del 2014, la más reciente, puesto que es cuatrienal. Es una operación estadística con criterios comunes en toda la Unión Europea en cuanto a metodología y contenidos, con el fin de que los resultados sean comparables. La razón de elección de este tipo de encuesta es que contiene amplia información acerca de las características personales y laborales y proporciona las rentas salariales y el número de horas trabajadas de cada individuo. Abarca a los empleados por cuenta ajena que trabajan en establecimientos de diez o más trabajadores, además cubre los sectores productivos como la industria, la construcción, el comercio, la hostelería, los transportes y comunicaciones, la intermediación financiera, las actividades inmobiliarias y de alquiler, y los servicios empresariales.

Hay que tener en cuenta, como señala Ugidos (1997b), que las diferencias salariales de género son menores en el sector público que en el privado, por lo que es posible que la EES sobrestime el diferencial. Además, la ausencia de información de las muestras de la EES sobre la población no ocupada impide la aplicación de las técnicas habituales de corrección del sesgo de selección, por lo que los coeficientes estimados podrían presentar cierto sesgo.

Como la investigación está centrada sobre el archipiélago canario, la muestra contiene 8.992 trabajadores, siendo 5.205 hombres y 3.787 mujeres respectivamente. La variable que se usa como salario son los ingresos anuales (ingreso neto anual procedente del trabajo por cuenta ajena), que se incluyen en el salario bruto, los pagos correspondientes a las horas extras realizadas y los pagos complementarios. Así, se obtiene que como media hombres y mujeres ganan 23.300 y 19.038 euros anuales, lo que representa un 18,29% de brecha salarial. Estos datos difieren de los mostrados en la Tabla 1. El motivo es que el INE elabora el salario promedio aplicando un procedimiento de ponderación de los trabajadores que no se ha aplicado en este trabajo.

La variable dependiente del modelo es el logaritmo neperiano de los ingresos salariales. Su media para hombres y mujeres es 9,80 y 9,57, respectivamente. Como se puede apreciar, la diferencia entre ambas medias no coincide con el 18,29% de la brecha salarial. Lo importante es cuantificar la parte de esta diferencia que se puede atribuir a cada componente de la descomposición de Oaxaca y Blinder.

Las variables independientes, que se recogen en la tabla 2, hacen referencia a factores de la demanda y la oferta de trabajo. Centrándonos en las explicaciones por el lado de la oferta, se incluyen las variables de la educación, la antigüedad en la empresa, las horas de la jornada semanal y extraordinarias y los días no trabajados en el mes. Por el contrario, las explicaciones por parte de la demanda se reflejan en los contratos a tiempo parcial, contratos temporales,

trabajos en empresas públicas y en las ocupaciones específicas de los hombres y de las mujeres.

En el caso de la educación, ha sido necesario unificar algunas categorías para garantizar la exactitud de los resultados dado el tamaño de la muestra para Canarias. Del mismo modo, ha sido necesario refundir algunas ocupaciones y algunos sectores. Esto sucede en los trabajos cualificados en el sector agrícola, ganadero, forestal y pesquero, en los trabajadores cualificados de la construcción y en los trabajadores cualificados de las industrias manufactureras. También es necesario señalar que las ocupaciones militares no se incluyen dentro del modelo porque no existen observaciones.

Las variables discretas se recogen en el modelo a través de grupos de variables ficticias. En este caso, para evitar colinealidad exacta en cada grupo es necesario omitir una variable, que se interpreta como categoría de referencia. En la Tabla 2 se muestra la frecuencia de cada una de las categorías y se indica la categoría omitida para cada grupo de variables ficticias. También se muestra el salario medio para cada categoría.

Tabla 2. Frecuencias y salarios medios

		Frecuencias		Salario medio	
		Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
EDAD	De 19 a 29 años: variable omitida	0,09	0,12	11950	10762
	De 30 a 39 años	0,28	0,32	19607	17854
	De 40 a 49 años	0,35	0,34	25079	21029
	De 50 a 59 años	0,22	0,19	29769	22776
	Mas 59 años	0,05	0,03	24845	19082
EDUCACIÓN	Hasta primaria: variable omitida	0,22	0,15	16414	12281
	1ª etapa secundaria	0,30	0,26	18570	14451
	2ª etapa secundaria	0,23	0,26	21761	16877
	Formación profesional	0,07	0,06	27117	18683
	Diplomados universitarios	0,07	0,12	35973	26374
	Licenciados/doctorados	0,11	0,15	42093	31448
Jornada completa		0,89	0,76	25142	22525
Jornada semanal		37,22	34,68	(*)	(*)
Contrato indefinido		0,77	0,75	26290	21008
Antigüedad		9,77	8,73	15533	11953
Sector público		0,15	0,21	30626	27729
Alto cargo		0,18	0,12	35364	29790
Horas extras		0,77	0,12	26960	26691
Días de baja		6,43	9,90	(*)	(*)

Tabla2. Frecuencias y salarios medios (continuación)

OCUPACIÓN	Directivos	0,03	0,03	61334	48440
	Científicos	0,03	0,09	34082	26945
	Otros científicos	0,07	0,07	37516	31270
	Técnicos de apoyo	0,16	0,15	30471	24061
	Oficinistas no atienden público	0,06	0,14	22752	18346
	Oficinistas atienden al público	0,04	0,08	22951	18115
	Servicio restauración	0,07	0,13	17313	13063
	Servicios de salud	0,03	0,11	16463	13784
	Servicios protección	0,05	0,01	17311	15620
	Cualificados (no servicios)	0,21	0,02	18060	13446
	Instaladores	0,04	0,02	22867	14931
	Conductores	0,09	0,01	18683	11679
	No cualificados en servicios	0,06	0,14	16909	11158
	Peón: variable omitida	0,07	0,02	13970	10242
	SECTORES	Industria alimentos	0,05	0,03	24783
Industria química		0,02	0,01	27841	31120
Industria vehículos		0,03	0,01	19166	19389
Industria manufacturera		0,07	0,01	22048	17819
Suministro eléctrico		0,01	0,01	48948	47148
Act. Saneamiento		0,06	0,01	24520	20654
Construcción		0,12	0,02	17727	22452
Por mayor/ menor		0,04	0,02	19553	13970
Reparación vehículos		0,03	0,09	18396	14273
Transporte		0,07	0,04	26591	17363
Transporte/Depósito		0,04	0,03	25076	21838
Hostelería		0,08	0,11	19152	15811
Información		0,05	0,04	32018	25540
Act. financieras		0,03	0,05	49348	36287
Act. Mobiliarias		0,01	0,01	15613	15906
Act. Profesionales		0,05	0,07	24763	16392
Act. Administrativas		0,08	0,12	15454	11467
Adm. Pública		0,03	0,07	25537	24725
Educación		0,02	0,04	22884	21396
Act. Sanitarias		0,04	0,15	29441	21255
Act. artísticas	0,04	0,04	20044	14776	
Otros servicios: variable omitida	0,02	0,03	16702	13521	

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la EES 2014

Nota de tabla:

(*) Variables continuas

Los rótulos de las variables son una versión abreviada de los que aparecen en la EES 2014, que se encuentran especificadas en el anexo.

5. RESULTADOS

En este capítulo se analizan las estimaciones de las ecuaciones de los salarios tanto de hombres como de mujeres. Asimismo, también se presenta la descomposición salarial usando el método de Oaxaca – Blinder para la muestra canaria del año 2014.

5.1. ESTIMACIONES DE LAS ECUACIONES DE SALARIOS

Atendiendo a la tabla 3, lo primero que llama la atención es la notable diferencia entre las constantes de ambos sexos. De este modo, un hombre perteneciente al grupo de referencia³ se espera que gane un 8% más que una mujer⁴. De hecho, en general, el efecto sobre el salario de los hombres es superior al de las mujeres en casi todas las categorías que contempla el modelo. En cualquier caso, tal y como se ha explicado, se debe tener en cuenta que la interpretación de los resultados se hace tomando de referencia a las variables que han sido omitidas.

Para todas las categorías de la variable edad, el efecto sobre el salario es mayor en el caso de los hombres entre tres y cuatro puntos porcentuales, excepto para los mayores de 59 años, cuando la brecha tiende a estrecharse.

En el ámbito de la educación, se aprecia que, a mayor educación, mayor es el salario tanto para hombres como para mujeres, pero este incremento del salario de las mujeres, sigue siendo inferior al de los hombres. De hecho, los incrementos, respecto al salario de las personas con educación primaria o menos, son bastante similares para ambos sexos en las categorías de educación secundaria. Sin embargo, se amplían hasta casi veinte puntos porcentuales para los estudios universitarios de ciclo largo. Este resultado podría explicarse por el hecho de que los hombres escogen licenciaturas con mayor rentabilidad, como es el caso de la ingeniería, mientras que las mujeres se decantan por las ciencias sociales o los estudios de humanidades. (Barceinas et al., 2000) o por la existencia de techos de cristal (Gardeazabal y Ugidos, 2005; García et al., 2014) y Navarro y Guzmán (2012).

Los coeficientes de la jornada semanal indican que una hora adicional de trabajo tiene un efecto similar para ambos sexos. No obstante, trabajar a jornada completa supone un aumento de salario para el género masculino, y una disminución de salario para el género femenino en la misma medida. Haciendo un análisis conjunto de la jornada semanal y la jornada completa, esta disparidad podría estar indicando una merma salarial general para aquellas mujeres que tienen empleos a tiempo completo, frente a un incremento salarial para los hombres. Así, las mujeres que acceden a un trabajo a tiempo completo estarían peor pagadas que los hombres que trabajan el mismo número de horas.

Los coeficientes de la variable sector público indican que los salarios son más altos en el sector público que en el privado. El hecho de que el parámetro de la muestra femenina sea más grande (17 puntos porcentuales) es resultado de que la disparidad salarial por género es mucho

³ El grupo de referencia corresponde a un individuo (hombre o mujer) de una edad comprendida entre diecinueve y veintinueve años, estudios hasta primaria, ocupación como peón de la agricultura, pesca y construcción y en el sector de otros servicios.

⁴ Dado que la variable dependiente del modelo se expresa en forma de logaritmos, pero las independientes no, los coeficientes se interpretan en términos del cambio relativo del salario ante un cambio absoluto en el regresor.

mayor en el sector privado que en el público y, por tanto, las mujeres se benefician más que los hombres de trabajar en el sector público.

En relación a los contratos indefinidos y los altos cargos, ambos suponen un incremento en la remuneración de los hombres de 7 puntos adicionales en relación a las mujeres. Por otra parte, las variables antigüedad, horas extras y días de baja, suponen mínimos incrementos salariales y no indican diferencias de género.

Respecto a las ocupaciones, se aprecia que el salario percibido por las mujeres y los hombres crece con la responsabilidad en el puesto de trabajo, siendo el máximo en el cargo de directivos y gerentes o de los científicos. Los coeficientes indican que el efecto de tener una mejor ocupación es mayor en el género femenino. Sin embargo, hay que tener en cuenta que en la categoría de referencia (peón) la brecha salarial es muy grande (27 %), tal y como se mostró en la tabla 2. Por ello, estos resultados no se pueden interpretar como que las mujeres están mejor pagadas que los hombres.

Para poder analizar la masculinización o feminización de las ocupaciones es útil repasar los resultados del trabajo de Navarro y Rueda (2011), quienes obtienen la evidencia de que existen profesiones masculinas y femeninas en diferentes posiciones de la estructura salarial, y en principio, no se aprecia una relación clara de feminización en los distintos sectores de actividad considerados. No obstante, encuentran una escasa representación en los empleos con responsabilidad, como puede ser el caso directivos y gerentes de empresa, varias ocupaciones del sector secundario (oficiales de construcción e industriales, operadores de instalaciones y peones de construcción e industria) y del primario (trabajadores cualificados en su conjunto). Por el contrario, existe una representación femenina muy alta en las ocupaciones asociadas al sector servicios. Además, la cantidad de mujeres presente entre los profesores de distintos niveles de enseñanza, profesionales de nivel superior, oficinistas, trabajadores de servicios personales y restauración, dependientes y personal doméstico, es superior a la participación de los hombres.

Si se analizan los resultados obtenidos en las ecuaciones salariales conforme a lo establecido por Navarro y Rueda (2011), se aprecia que las mujeres aumentan su salario en las actividades destinadas al colectivo de las mujeres, y en el caso de los hombres sucede de manera análoga. En la tabla 3, se muestra cómo las ganancias de las mujeres resultan mucho menores por trabajar en ocupaciones dirigidas al género masculino, es decir, aquellas que, a través de los estereotipos de la sociedad, la orientación a los estudios de los individuos y la preferencia del empresario a la hora de trabajar, con contratos indefinidos y jornadas a tiempo completo. A modo de ejemplo, se observa como los hombres que realizan trabajo cualificado en sectores diferentes a los servicios, que es una ocupación masculinizada, resultan mejor pagados que las mujeres, como muestra la diferencia entre los coeficientes estimados en ambos modelos; sin embargo, en ocupaciones feminizadas como el trabajo de oficina con o sin atención al público, las mujeres presentan una ganancia superior a la de los hombres.

Tabla 3. Estimaciones de las ecuaciones salariales

	Hombres			Mujeres			
	Coefficiente	Estadístico t		Coefficiente	Estadístico t		
EDAD	De 30 a 39 años	0,16	7,02	***	0,13	5,03	***
	De 40 a 49 años	0,21	8,84	***	0,18	6,98	***
	De 50 a 59 años	0,20	7,59	***	0,16	5,22	***
	Mas 59 años	0,14	3,87	***	0,13	2,60	***
EDUCACIÓN	1ª etapa secundaria	0,05	2,73	***	0,03	1,40	
	2ª etapa secundaria	0,12	6,01	***	0,11	3,95	***
	Formación profesional	0,28	9,89	***	0,15	3,82	***
	Diplomados universitarios	0,37	11,67	***	0,29	7,78	***
	Licenciados/doctorados	0,44	14,31	***	0,35	9,65	***
Jornada completa	0,07	1,87	*	-0,07	-2,19	**	
Jornada semanal	0,05	27,51	***	0,05	33,18	***	
Contrato indefinido	0,28	16,47	***	0,21	10,33	***	
Antigüedad	0,02	25,44	***	0,03	21,90	***	
Sector público	0,20	8,49	***	0,37	13,42	***	
Alto cargo	0,14	7,51	***	0,07	2,84	***	
Horas extras	0,01	5,88	***	0,01	1,01		
Días de baja	0,00	-0,81		0,00	-1,52		
OCUPACIÓN	Directivos	0,54	10,57	***	0,67	8,42	***
	Científicos	0,42	7,38	***	0,45	6,39	***
	Otros científicos	0,26	6,44	***	0,42	6,14	***
	Técnicos de apoyo	0,22	7,14	***	0,32	5,13	***
	Oficinistas no atienden público	0,04	1,15		0,18	2,95	***
	Oficinistas atienden al público	0,16	3,79	***	0,30	4,82	***
	Servicio restauración	0,06	1,69	*	0,10	1,60	
	Servicios de salud	-0,02	-0,40		0,08	1,27	
	Servicios protección	0,03	0,69		0,18	2,03	**
	Cualificados (no servicios)	0,05	1,70	*	0,00	0,06	
	Instaladores	0,09	2,24	**	0,03	0,35	
	Conductores	0,03	0,93		0,22	2,13	**
	No cualificados en servicios	0,08	2,06	**	0,11	1,76	*

Tabla 3. Estimaciones de las ecuaciones salariales (continuación)

SECTORES	Industria alimentos	0,08	1,74	*	0,13	2,16	
	Industria química	0,29	4,84	***	0,44	4,70	***
	Industria vehículos	0,05	0,90		0,09	1,06	
	Industria manufacturera	0,09	2,00	**	0,19	2,64	***
	Suministro eléctrico	0,55	8,40	***	0,69	6,33	***
	Act. Saneamiento	0,35	7,15	***	0,27	3,55	***
	Construcción	0,10	2,15	**	0,32	4,57	***
	Por mayor/ menor	0,03	0,56		0,00	-0,04	
	Reparación vehículos	0,01	0,27		0,15	2,77	***
	Transporte	0,19	3,94	***	0,13	2,31	**
	Transporte/Depósito	0,26	5,05	***	0,20	3,29	***
	Hostelería	0,12	2,47	**	0,28	5,72	***
	Información	0,14	2,93	***	0,22	3,99	***
	Act. financieras	0,43	7,82	***	0,46	8,54	***
	Act. Mobiliarias	-0,07	-0,90		0,01	0,09	
	Act. Profesionales	0,03	0,67		-0,05	-0,98	
	Act. Administrativas	0,03	0,55		0,20	4,02	***
	Adm. Pública	0,06	1,16		0,07	1,24	
	Educación	-0,09	-1,35		-0,03	-0,53	
	Act. Sanitarias	0,17	3,32	***	0,14	3,06	***
Act. artísticas	-0,09	-1,75	*	0,05	0,92		
Constante	6,98	110,30	***	6,79	82,26	***	
R- cuadrado	0,68			0,71			
R ² corregido	0,68			0,71			
Valor p (de F)	0,00			0,00			
Criterio de Akaike	6248,59			4687,10			

Fuente: Elaboración propia a partir de la EES 2014.

Las indicaciones de significación estadística se indican con un asterisco (*) para p- valor < 0,05, doble asterisco (**) para p- valor < 0,01, o triple asterisco (***) para p- valor < 0,001.

Los sectores de actividad en los que se produce un mayor crecimiento del salario son las actividades financieras, el sector de suministro eléctrico y la industria química. Al igual que en el caso de las ocupaciones, hay que tener en cuenta que estos coeficientes se interpretan en relación a la categoría de referencia, que es otros servicios, para la que, de acuerdo con la tabla 2, la brecha salarial es de casi el 20%. Tomando nuevamente como referencia el estudio de Navarro y Rueda (2011), las actividades especialmente masculinas son las del sector primario y la gran mayoría de las del sector secundario, y en menor medida la industria alimentaria donde no están especialmente representados. En el caso de las mujeres, los sectores en los que las mujeres están más representadas son los servicios de la educación, sanidad, servicio doméstico, etc. En cualquier caso, de acuerdo con la tabla 3, es difícil establecer una relación clara entre la proporción de mujeres en cada sector de actividad y los salarios pagados a los trabajadores.

5.2. RESULTADOS DE LA DESCOMPOSICIÓN SALARIAL

De acuerdo con la metodología propuesta, existen dos maneras de obtener la descomposición de la brecha salarial. En la tabla 4 se muestra la que se obtiene cuando se evalúa la importancia de las características utilizando los parámetros estimados para los hombres (es decir, a partir de la ecuación [1]). El 52,9% del diferencial observado en los salarios se explica por las disimilitudes en características entre hombres y mujeres, mientras que el 47,1% se debe a diferencias entre hombres y mujeres en los rendimientos de dichas características. Esto es, se debe a los coeficientes, lo que puede ser un indicativo de que la discriminación salarial es una causa muy importante de la brecha salarial en Canarias. En cualquier caso, si se compara este resultado con el obtenido por Boll et al (2016a), para España, quienes calculan que el 68,96% de la brecha salarial procede del componente no explicado, se puede concluir que la discriminación salarial de las mujeres es menor en Canarias.

En la descomposición detallada de la tabla 5, se pueden apreciar las variables que contribuyen a aumentar o a disminuir la brecha salarial entre ambos colectivos según sus características. Si una variable tiene un signo positivo, significa que la diferencia entre hombres y mujeres en las características o en los rendimientos de esa variable aumenta la distancia en los sueldos. Por el contrario, un signo negativo implica que se reduce la brecha salarial.

Empezando por la descomposición del componente explicado, el impacto conjunto de la jornada semanal y de la variable trabajar a tiempo completo muestra una magnitud muy grande; de hecho, supera el 100% del efecto de las características. Esto se debe a que las mujeres tienen una menor jornada laboral y una mayor presencia en la contratación a tiempo parcial, por lo que su salario es menor que el de los hombres. Las razones hay que buscarlas en su mayor carga de las responsabilidades del hogar y la limitación que les supone para su participación en el mercado de trabajo. O sea, el empleo a tiempo parcial es una característica bastante definitoria de la actividad laboral de la mujer, ya que además de dedicarse a su trabajo profesionalmente, también tienen que dedicarse a las tareas del hogar, lo que les resta tiempo para dedicarse a su trabajo. Cuando se comparan estos resultados con los de Boll et al. (2016a) para España se encuentra que en 2010 la diferencia en horas de trabajo solo explica el 3%. Los autores lo atribuyen a que las mujeres suelen tener preferencias en los puestos de trabajo que se caracterizan por su flexibilidad, esto se ve reflejado en la mayor concentración de la mujer en los trabajos a tiempo parcial.

La mayor antigüedad en la empresa de los hombres lleva a que la diferencia salarial por razón de sexo aumente un 18,77 %. Es decir, si la antigüedad media de hombres y mujeres fuera la misma, el sueldo de los primeros se reduciría en un 18,77%. Además, el desempeño de un alto cargo dentro de la empresa provoca que la desigualdad salarial aumente un 6,8%. Esto puede estar atestiguando la existencia de techos de cristal para las mujeres (Gardeazabal y Ugidos, 2005; García et al., 2014). En referencia a los sectores de actividad, se produce una mayor brecha salarial indicando que las mujeres se concentran en los sectores peor remunerados. La evidencia de Boll et al. (2016a), es que la antigüedad supone un aumento de la brecha salarial 24,44% en España, un porcentaje muy similar al obtenido para Canarias. Por otra parte, en los sectores de actividad, su impacto sobre la brecha salarial es de 54,26%. Así, Boll et

al. (2016b) atribuyen estas diferencias salariales en el componente explicado a que las mujeres suelen concentrarse en sectores de actividad cuya remuneración es menor con el mismo nivel de cualificación, tienen una educación promedio mayor que los empleados masculinos y se acumulan en trabajos a tiempo parcial. Además, confirman que la mujer está muy poco representada en empleos relacionados con la industria y, por tanto, con mayores remuneraciones.

Entre los factores que afectan positivamente a la situación relativa de las mujeres, se encuentra la mayor presencia femenina en el sector público, que da lugar a que la brecha salarial explicada se reduzca en torno al 10%. Boll et al. (2016a) señala que la legislación de los salarios puede ser más agresiva en materia de la no desigualdad salarial en el sector público. Sin embargo, son la educación y la ocupación las variables que la estrechan de forma importante, en concreto, en un 28,88% y 21,66%, respectivamente. Estas dos variables están relacionadas, ya que las mujeres al tener estudios superiores acceden a mejores ocupaciones, lo que conlleva una reducción de la brecha salarial en Canarias. En el estudio de Boll et al. (2016a) la educación también reduce el componente explicado (31,85%), pero las ocupaciones lo aumentan (66,30%). Además, añade que el problema conocido como sobreeducación afecta a la brecha salarial debido a que las personas con sobreeducación tienen habilidades que no utilizan por lo que la remuneración es inferior de lo que les correspondería. Aunque este desajuste educativo no es exclusivo de las mujeres, es más común en las mujeres casadas o con niños a su cargo, que tienden a tener una cualificación especialmente baja debido a su mayor desempeño en la crianza de hijos respecto al hombre, mientras que los hombres solteros son propensos a tener unas capacidades altas dadas la mayor cantidad de tiempo disponible para formarse

Aunque la medida agregada del componente no explicado es ampliamente aceptada y puede atribuirse el 47,1% de la brecha salarial a discriminación, la descomposición detallada de este componente está sujeta a crítica porque los resultados dependen de la elección de las categorías de referencia. En cualquier caso, de acuerdo con la tabla 5, puede señalarse que el efecto de las constantes es bastante elevado, indicando la contribución de las remuneraciones de las variables omitidas. En cuanto al tipo de jornada, cabe destacar que la jornada completa y semanal, ya no son las principales variables que explican la discriminación salarial, ya que entre ellas casi se anulan por completo. Asimismo, las variables que tienden a aumentar la discriminación por los rendimientos de las características son la educación (35,64%) y la edad (26,70%), mientras que las variables que la tienden a reducirla son la ocupación (76,34%), los sectores de ocupación (53,31%), el sector público (33,70%) y la antigüedad (32,87%).

Tabla 4. Descomposición agregada cuando el efecto de las características se evalúa usando los coeficientes de los hombres

	Resultado	%
Rendimientos	0,1086	47,1
Características	0,1219	52,9
	0,2305	100

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la EES 2014

Tabla 5. Descomposición detallada cuando el efecto de las características se evalúa usando los coeficientes de los hombres

	Rendimientos	%	Características	%
Edad	0,03	26,70	0,01	4,59
Educación	0,04	35,64	-0,04	-28,88
Ocupación	-0,08	-76,34	-0,03	-21,66
Sectores	-0,06	-53,31	0,02	16,08
Jornada completa	0,11	98,90	0,01	7,96
Jornada semanal	-0,10	-92,17	0,12	97,05
Contrato indefinido	0,05	48,90	0,01	4,18
Antigüedad	-0,04	-32,87	0,02	18,79
Sector público	-0,04	-33,70	-0,01	-9,35
Alto cargo	0,01	7,73	0,01	6,81
Horas extra	0,00	0,18	0,00	3,86
Días de baja	0,00	1,29	0,00	0,49
Constante	0,18	169,15	0,00	0,00
	0,11	100,00	0,12	100,00

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la EES 2014

De manera análoga, se ha hallado la ecuación alternativa para calcular la descomposición salarial de género. En las tablas 6 y 7, se presentan los resultados obtenidos para la ecuación [2], de acuerdo con la metodología, y su interpretación es similar a la de la discriminación salarial habitual. De hecho, los resultados son similares.

En la diferencia salarial alternativa del componente explicado, se aprecia cómo la jornada completa y semanal, sigue siendo el principal contribuyente a la explicación de la brecha salarial (más del 100%). La variable sector público por su parte reduce en mayor medida la diferencia salarial en torno al 23%. Junto con el conjunto de la jornada semanal y de la variable trabajar a tiempo completo, los sectores y la antigüedad son las principales variables que hacen crecer la brecha salarial con un 32,24% y 27,82% respectivamente. Las principales variables que reducen la brecha salarial son las ocupaciones (45,59%), la educación (29,77%) y tener un empleo en el sector público (22,28%).

En lo referente al componente no explicado, al igual que en la tabla anterior, la jornada completa y la semanal se ven compensadas con sus efectos positivos y negativos respectivamente. Los sectores y la ocupación, son los más que siguen afectando de manera positiva a la disminución de la diferencia salarial entre hombres y mujeres. Y por su contra, la edad, la educación y tener un contrato indefinido son los que más afectan a la discriminación salarial.

Tabla 6. Descomposición agregada cuando el efecto de las características se evalúa usando los coeficientes de las mujeres

	Resultado	%
Rendimientos	0,1331	57,7
Características	0,0974	42,3
	0,2305	100

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la EES 2014

Tabla 7. Descomposición detallada cuando el efecto de las características se evalúa usando los coeficientes de las mujeres

	Rendimientos	%	Características	%
Edad	0,03	22,16	0,01	5,24
Educación	0,03	24,42	-0,03	-29,77
Ocupación	-0,06	-48,69	-0,04	-45,59
Sectores	-0,07	-52,37	0,03	32,24
Jornada completa	0,13	94,89	-0,01	-9,55
Jornada semanal	-0,11	-80,69	0,13	128,95
Contrato indefinido	0,05	40,87	0,00	3,90
Antigüedad	-0,04	-29,98	0,03	27,82
Sector público	-0,03	-19,76	-0,02	-22,28
Alto cargo	0,01	9,39	0,00	4,41
Horas extra	0,00	1,05	0,00	3,59
Días de baja	0,00	0,68	0,00	1,03
Constante	0,18	138,02	0,00	0,00
	0,13	100,00	0,10	100,00

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la EES 2014

6. CONCLUSIONES

Este trabajo tiene como objetivo analizar, aplicando la metodología de Oaxaca-Blinder, los factores explicativos de la brecha salarial de género en la Comunidad Autónoma de Canarias y, en particular, obtener una medida de la discriminación salarial de las mujeres.

Los datos de la Encuesta de Estructura Salarial más reciente indican que la brecha salarial en Canarias es del 23,05% en 2014, mientras que en España se sitúa en 34,06%. Además, el componente no explicado para Canarias es, de acuerdo a los resultados obtenidos, del 47,1%. Por ello, la discriminación parece ser una causa importante de la brecha salarial en Canarias, aunque es menor que la estimada por Boll et al (2016a) para España (68,96%).

En cualquier caso, hay que señalar que el hecho de que una porción significativa del diferencial salarial de género se explique por factores inobservables supone que existen disparidades salariales significativas entre hombres y mujeres con las mismas características productivas observadas. No obstante, el origen de las mismas no puede atribuirse con certeza a este fenómeno de discriminación, puesto que también pueden deberse a diferencias no observadas en la habilidad de hombres y mujeres. Además, una parte del componente no

explicado puede deberse a la omisión de algunas características relevantes en la especificación de las ecuaciones salariales.

Aunque el resto de la disparidad salarial (52,9%) proviene de que las características de ambos sexos son distintas, no parece que esto sea casual sino que se puede atribuir a las causas de la desigualdad que se exponen en el apartado 2 de este trabajo, englobadas en la teoría del capital humano y en la teoría de la discriminación de la mujer. Así, el factor que más contribuye al componente explicado en Canarias es que la jornada laboral es más reducida en el caso de las mujeres, en parte por su mayor participación laboral mediante contratos a tiempo parcial. Las razones para esto hay que buscarlas en que las mujeres siguen asumiendo un mayor papel en las tareas del hogar, el cuidado de los hijos y de sus familiares, etc. Del mismo modo, las causas de su menor antigüedad en el empleo (y, por tanto, de su menor remuneración) se pueden relacionar con el hecho de que muchas mujeres dejan el trabajo, o son despedidas, por la maternidad, por el cuidado de algún familiar, etc. También se encuentra evidencia de que la segregación conduce a menores ingresos para las mujeres, pues tienden a concentrarse en los sectores con peores condiciones laborales.

El hallazgo más positivo es que las mujeres están invirtiendo más en capital humano que los hombres y, por tanto, la educación está contribuyendo a cerrar la brecha tanto directamente como, indirectamente, permitiendo a las mujeres acceder a mejores ocupaciones. En cualquier caso, la existencia de techos de cristal es palpable en la menor presencia de mujeres con altos cargos.

Como conclusión, las mujeres españolas se enfrentan a grandes obstáculos en su proceso de convergencia salarial con los hombres no solo por la existencia de discriminación pura, sino por las dificultades en la promoción profesional y por las desiguales condiciones laborales que origina la segregación de las mujeres en los peores sectores y ocupaciones. Esto sugiere que parte de la estrategia encaminada a la reducción de la discriminación salarial de las mujeres en el mercado de trabajo español debería consistir tanto en reforzar las disposiciones normativas ya existentes que garantizan la no discriminación salarial de género⁵ como a establecer mecanismos que garanticen la aplicación efectiva de la normativa. Es evidente, que la brecha salarial es más estrecha en parte debido a la educación; sin embargo, la orientación de los estudios de los hombres y las mujeres es distinta. Los hombres generalmente se concentran en estudios de ciencias, mientras que las mujeres se encuentran en estudios sociales que se encuentran peor remunerados, lo que produce brecha salarial. Para evitar esta segregación educacional, se deben eliminar los estereotipos que juegan un papel importante en la elección de los estudios. De ahí que la OCDE recomiende estrategias para interesar a los chicos por la lectura y a las chicas por las matemáticas y las ciencias. En esa misma línea, la mujer se encuentra sometida a los techos de cristal por lo que, para romperlo, se necesita formación y educación, para que las mujeres tengan la misma oportunidad que los hombres a la hora de ascender a un alto cargo.

⁵ Véase en el artículo 28 del Estatuto de los Trabajadores

Para finalizar, hay que reiterar que en la elaboración de este trabajo no se ha tenido en cuenta la distinta ponderación que el INE atribuye a cada observación, de modo que una propuesta de mejora sería tener esto en cuenta para comprobar la consistencia de los resultados.

7. BIBLIOGRAFÍA

Albert, C.; Juárez, J.P.; Sánchez, R. y Toharia, L. (2000): La transición de la escuela al mercado de trabajo en España: años noventa, *Papeles de Economía Española*, vol. 86, pp.42-58

Albrecht, J.; Björklund, A. & Vroman, S. (2003): Is there a glass ceiling in Sweden?, *Journal of Labor Economics*, vol. 21(1), pp. 145-177

Altonji, J. y Blank, R. (1999): Race and gender in the labour market. *Labor Economics*, vol. 3, pp. 3143-3259.

Amuedo- Dorantes, C. y De la Rica, S. (2005): *The impact of gender Segregation on Male-Female Wage Differentials: Evidence from Matched Employer- Employee Data for Spain*. University of Basque country. IZA Discussion paper, 1742.

Anker, R. (1998): Gender and jobs: sex segregation of occupation in the world. *Revista Internacional del Trabajo*, vol. 116, pp. 444

Barceinas, F.; Oliver, J.; Raymond, J.L. y Roig, J.L (2000): Los rendimientos de la educación y la inserción laboral en España, *Papeles de Economía Española*, vol. 86, pp.128

Becker, G. (1957): *The Economics of Discrimination*. Chicago: The University of Chicago Press.

Becker, G (1964): Human Capital, Effort and the Sexual Division of Labour, *Journal of Labor Economics*, vol. 3, pp. 533-558.

Becker, G (1971): *The Economics of Discriminations*, Chicago: Chicago University Press, 2ª ed.

Becker, G. (1993): *Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis, with Special Reference to Education*, Chicago: University of Chicago Press

Blau, F.; Ferber, M.A. y Winkler, E. (2006): *The Economics of Women, Men, and Work*, Prentice-Hall, Upper Saddle River, NJ.

Boll, C.; Leppin, J.; Rossen, A. y Wolf, A. (2016a): *Magnitude and Impact Factors of the Gender Pay Gap in EU Countries*. European Commission, Fondazione Giacomo Brodolini (FGB), & Instituto per la Ricerca Sociale (IRS), Luxembourg

Boll, C.; Leppin, J.; Rossen, A. y Wolf, A. (2016b): *Magnitude and Impact Factors of the Gender Pay Gap in EU Countries*. European Commission, Fondazione Giacomo Brodolini (FGB), & Instituto per la Ricerca Sociale (IRS), Luxembourg

Blinder, A S. (1973): *Wage Discrimination: Reduced Form and Structural Variables*”. *Journal of Human Resources*, vol. 8, pp. 436-455.

Cahuc, P. y Zylberberg, A. (2004): *Labor Economics*, The MIT Press.

Carrasco, C., y Mayordomo, M. (1997): *La doble segmentación de las mujeres en el mercado laboral español*, *Información Comercial Española*, vol. 760, pp.43-59.

Castaño, C. Iglesias, E. Mañas, M. Sánchez-Herrero (1999): *Diferencia o discriminación. La situación de las mujeres españolas en el mercado de trabajo y el impacto de las tecnologías de la información*. Consejo Económico y Social.

Crossley, T.; S. Jones y P. Kuhn. (1994): Gender differences in displacement cost, *Journal of Human Resources*, vol. 29, pp. 461-480.

Chinchilla, N.; Poelmans, S. y León, C. (2005): *Mujeres directivas bajo el techo de cristal*, Internacional Centre of Work and Family, IESE

De la Rica, S., Ugidos, A. (1995): *¿Son las diferencias en capital humano determinantes de las diferencias salariales observadas entre hombres y mujeres?* *Investigaciones Económicas*, vol. XIX (3), pp. 395 – 414.

De la Rica, A. (2003): *Decomposing the Gender Wage Gap: The effects of Firm*, Universidad del País Vasco

Escot, L. y Fernández, J.A. (2006): Discriminación salarial de género en el mercado laboral español: un análisis comparativo por comunidades autónomas, *Revista universitaria de ciencias del trabajo*, vol. 7, pp.321-368

Fagan, C, y Rubery, J. (1996): The Salience of the Part-time Divide in the European Union, *European Sociological Review*, vol. 12, pp. 227-250

García, J., Hernández, P.J. y López, Á. (2001): How wide is the gap? An investigation of gender wage differences using quantile regression, *Empirical Economics*, vol. 26, pp. 149-168.

García-Mangano, J., Nollenberger, N. y Sevilla, A. (2014): *Gender, Time-Use and Fertility Recovery in Industrialized Countries*, IZA Discussion Paper Series DP No. 8613.

García-Serrano, C. y Arranz, J.M. (2014): *Evolución de la desigualdad salarial en los países desarrollados y en España en los últimos treinta años*, Documento de Trabajo 2.5 para el VII Informe FOESSA, Fundación FOESSA.

Gardeazabal, J. y Ugidos, A. (2005): Gender wages discrimination at quantiles. *Journal of Population Economics*, Springer, vol. 18(1), pp. 165-179.

Garrido, L. (1993): *Las dos biografías de la mujer en España*, Instituto de la Mujer, Madrid

Goldin, C, y Polachek, S. (1987): Residual Differences by Sex: Perspectives on the Gender Gap in Earnings, *American Economic Review*, vol. 77, pp. 143-151

Guil, A. (2008): *Mujeres y Ciencia: Techos de Cristal*, Revista Científica de Sao Paulo, vol. 10, pp. 213.

Hakim, C. (2000): *Work-lifestyle choices in the 21st century: preference theory*, Oxford University Press, Oxford

Heckman, J. (1979): *Sample Selection Bias as a Specification Error*, *Econometrica*, vol. 47, pp. 153-161.

Heckman, J. (1998): *Detecting Discrimination*, *Journal of Economic Perspectives*, vol. 12 (2), pp.101-116.

Hernández, P.J. (1995): *Análisis empírico de la discriminación salarial de la mujer en España*. *Investigaciones Económicas*, vol. XIX (2), pp. 195-215.

Ibáñez Pascual, M. (2008): La segregación ocupacional por sexo a examen. Características personales, de los puestos y de las empresas asociadas a las ocupaciones masculinas y femeninas. *Revista Española de Investigaciones Sociológicas*, vol. 123, pp. 87-122

Jones, F.L. (1983): On Decomposing the Wage Gap: A Critical Comment on Blinder's Method, *Journal of Human Resources*, vol. 18(1), pp.126-130.

Eurostat. (2014): *Definición brecha salarial de género*. Año 2016. Madrid: Eurostat

Lazear, E. y Rosen, S. (1990): Male-Female Wage Differentials in job ladders, *Journal of labour Economics*, vol. 8(1), pp. 106-123.

Madden, D. (1999): *Towards a Broader Explanation of Male-Female Wage Differences*. Centre for Economic Research, vol. 99, pp. 11 - 15.

Marini, M. M. (1989): Sex Differences in Earnings in the United States, *Annual Review of Sociology*, vol. 15, pp. 343-380

Mincer, J. y Polachek, S. (1974): *Family Investments in Human Capital: Earnings of women*, pp. 397-431.

Moreno, G.; Rodríguez, J.M.; Vera J. (1995): *La discriminación salarial de la mujer en el mercado de trabajo español*, en J.J. Dolado y J.F. Jimeno (compiladores) *Estudios sobre el funcionamiento del mercado de trabajo español*, ed. FEDEA, Madrid.

Moreno, G.; Rodríguez, J. M., y Vera, J. (1996): *La participación laboral femenina y la discriminación salarial en España*, Madrid: Consejo Económico y Social.

Morris, M., y Western, B. (1999): *Inequality in Earnings at the Close of the Twentieth Century*, *Annual Review of Sociology*, vol. 25, pp.623-657.

Navarro Guzmán, C. (2012): *Análisis de las diferencias de género en la elección de estudios universitarios*. *Estudios sobre educación*, vol.22, pp.115-132.

Navarro, L y Rueda, M (2011): *Gender-wage gap distribution with endogenous human capital: the Spanish case*. Investigaciones de Economía de la Educación, vol. 6, pp. 869-881.

Newmark, D. (1998): Employers discriminatory behavior and the estimation of wage discrimination, *Journal of Human Resources*, vol. 23, pp. 279-295.

Oaxaca, R (1973): Male-female wage differentials in urban labour markets. *International Economic Review*, vol. 14(3), pp. 693-709.

Oaxaca, R., Ransom, M. (1994): On discrimination and the decomposition of wage differentials, *Journal of econometrics*, vol. 61, pp. 5-21

Oaxaca, R.L. y Ransom, M.R. (1999): Identification in detailed wage decompositions, *The Review of Economics and Statistics*, vol. 81 (1), pp.154-157.

Ospino, G., Roldán Vasquez, P. y Barraza Narváez, N. (2009): Oaxaca- Blinder wage decomposition: Methods, critiques and applications. A literature review. *Revista de economía del Caribe*, vol. 5, pp. 2011-2106.

Palacio, J. y Simón, H. (2006): Segregación laboral y diferencias salariales por razón de sexo en España. *Revista de Economía Aplicada*, vol. 16 (48), pp.37-68.

Phelps, E. (1972): The statistical theory of racism and sexism, *American Economic Review*, vol. 62, pp. 659–661.

Rosenfeld, R. A., y Birkelund, G. E. (1995): Women's Part-Time Work: A Cross-National Comparison, *European Sociological Review*, vol. 11, pp. 111-134.

Rubery, J.; Fagan, C, y Maier, F. (1996): *Occupational Segregation, Discrimination and Equal Opportunity*, en G. Schimd, J. O'Really y K. Schomann (cds.), *International Handbook of Labour Market Policy and Evaluation*, Brookfield, Vt.: Routledge, pp. 431-461

Simón, H. (2006): Diferencias salariales entre hombres y mujeres en España: una comparación internacional con datos emparejados empresa-trabajador. *Investigaciones Económicas*, vol.XXX (1), pp.55-87.

Torns, T., y C. Recio (2012): Desigualdades de género en el mercado de trabajo: entre la continuidad y la transformación, *Revista de Economía Crítica*, vol. 14, pp. 178-202

Ugidos, A. (1992): *Sample selection and gender wage differentials: Evidence from Spain*, State University of New York at Stony Brook

Ugidos, A. (1994): *Gender wage differentials and sample selection: Evidence from Spain*. Documento de trabajo 94.01. Departamento de teoría económica, Economía aplicada II y III e Instituto de economía publica, Universidad del País Vasco

Ugidos, A. (1997a): Diferencias salariales entre hombres y mujeres en el sector público y en el sector privado, *Información Comercial Española*, vol. 760, pp.61- 74

Ugidos, A. (1997b): Diferencias salariales entre hombres y mujeres en el sector público y en el sector privado, *Información Comercial Española*, vol. 760, pp.61- 74

8. ANEXOS

Anexo1. Variables utilizadas en el análisis econométrico y su descripción.

Nombre	Descripción de la variable
Ln W	Logaritmo neperiano de la variable salario, que es el ingreso neto actual procedente del trabajo por cuenta ajena.
De 19 a 29 años	Edad comprendida entre 19 y 29 años
De 30 a 39 años	Edad comprendida entre 30 y 39 años
De 40 a 49 años	Edad comprendida entre 40 y 49 años
De 50 a 59 años	Edad comprendida entre 50 y 59 años
Mas 59 años	Más de 59 años
Hasta primaria	Toda la educación hasta educación primaria
1ª etapa secundaria	Primera etapa de la educación secundaria
2ª etapa secundaria	Segunda etapa de la educación secundaria
Formación profesional	Enseñanza de formación profesional de grado superior y similares
Diplomados universitarios	Diplomados universitarios y similares
Licenciados/doctorados	Licenciados y similares y, doctores universitarios
Jornada completa	Jornada a tiempo completo
Jornada semanal	Jornada semanal pactada (Horas)
Contrato indefinido	Duración de contrato indefinido
Antigüedad	Años de antigüedad
Sector público	Sector público
Alto cargo	Responsabilidad en organización y/o supervisión
Horas extras	Horas extraordinarias
Días de baja	Días de baja laboral
Directivos	Directivos y gerentes
Científicos	Técnicos y profesionales científicos e intelectuales de la salud y la enseñanza
Otros científicos	Otros técnicos y profesionales científicos e intelectuales
Técnicos de apoyo	Técnicos; Profesionales de apoyo
Oficinistas no atienden público	Empleados de oficina que no atienden al público

Nombre	Descripción de la variable
Oficinistas atienden al público	Empleados de oficina que atienden al público
Servicio restauración	Trabajadores de los servicios de restauración y comercio
Servicios de salud	Trabajadores de los servicios de salud y el cuidado de personas
Servicios protección	Trabajadores de los servicios de protección y seguridad
Cualificados (no servicios)	Trabajadores cualificados en el sector agrícola, ganadero, forestal y pesquero, de la construcción, excepto los operadores de máquinas y de las industrias manufactureras, excepto operadores de instalaciones y máquinas
Instaladores	Operadores de instalaciones y maquinaria fijas, y montadores
Conductores	Conductores y operadores de maquinaria móvil
No cualificados en servicios	Trabajadores no cualificados en servicios
Peón	Peones de la agricultura, pesca, construcción, industrias manufactureras y transportes
Industria alimentos	Industria manufacturera: industria de la alimentación, fabricación de bebidas, industria del tabaco, industria textil, confección de prendas de vestir, industria del cuero y del calzado
Industria química	Industria manufacturera: coquerías y refino de petróleo, industria química, fabricación de productos farmacéuticos, fabricación de productos de caucho y plásticos
Industria vehículos	Industria manufacturera: fabricación de vehículos de motor, remolques y semirremolques, fabricación de otro material de transporte, fabricación de muebles, otras industrias manufactureras, reparación e instalación de maquinaria y equipo
Industria manufacturera	Resto de industrias manufactureras
Suministro eléctrico	Suministro de energía eléctrica, gas, vapor y aire acondicionado
Act. Saneamiento	Suministro de agua, actividades de saneamiento, gestión de residuos y descontaminación: captación, depuración y distribución de agua, recogida y tratamiento de aguas residuales, recogida, tratamiento y eliminación de residuos; valorización, actividades de descontaminación y otros servicios de gestión de residuos
Construcción	Construcción: construcción de edificios, ingeniería civil, actividades de construcción especializada
Por mayor/ menor	Comercio al por mayor y al por menor; reparación de vehículos de motor y motocicletas: venta y reparación de vehículos de motor y motocicletas, comercio al por mayor e intermediarios del comercio, excepto de vehículos de motor y motocicletas

Nombre	Descripción de la variable
Reparación vehículos	Comercio al por mayor y al por menor; reparación de vehículos de motor y motocicletas: comercio al por menor, excepto de vehículos de motor y motocicletas
Transporte	Transporte y almacenamiento: transporte terrestre y por tubería, transporte marítimo y por vías navegables interiores, transporte aéreo
Transporte/Depósito	Transporte y almacenamiento: almacenamiento y actividades anexas al transporte, actividades postales y de correos
Hostelería	Hostelería: servicios de alojamiento, servicios de comidas y bebidas
Información	Información y comunicaciones: edición, actividades cinematográficas, de vídeo y de programas de televisión, grabación de sonido y edición musical, actividades de programación y emisión de radio y televisión, telecomunicaciones, programación, consultoría y otras actividades relacionadas con la informática, servicios de información
Act. financieras	Actividades financieras y de seguros: servicios financieros, excepto seguros y fondos de pensiones, seguros, reaseguros y fondos de pensiones, excepto seguridad social obligatoria, actividades auxiliares a los servicios financieros y a los seguros
Act. Mobiliarias	Actividades inmobiliarias
Act. Profesionales	Actividades profesionales, científicas y técnicas: actividades jurídicas y de contabilidad, actividades de las sedes centrales; actividades de consultoría de gestión empresarial, servicios técnicos de arquitectura e ingeniería; ensayos y análisis técnicos, investigación y desarrollo, publicidad y estudios de mercado, otras actividades profesionales, científicas y técnicas, actividades veterinarias
Act. Administrativas	Actividades administrativas y servicios auxiliares: actividades de alquiler, actividades relacionadas con el empleo, actividades de agencias de viajes, operadores turísticos, servicios de reservas y actividades relacionadas con los mismos, actividades de seguridad e investigación, servicios a edificios y actividades de jardinería, actividades administrativas de oficina y otras actividades auxiliares a las empresas
Adm. Pública	Administración Pública y defensa; Seguridad Social obligatoria
Educación	Educación
Act. Sanitarias	Actividades sanitarias y de servicios sociales: actividades sanitarias, asistencia en establecimientos residenciales, actividades de servicios sociales sin alojamiento
Act. artísticas	Actividades artísticas, recreativas y de entrenamiento: actividades de creación, artísticas y espectáculos, actividades de bibliotecas, archivos, museos y otras actividades culturales, actividades de juegos de azar y apuestas, actividades deportivas, recreativas y de entretenimiento
Otros servicios	Otros servicios: actividades asociativas, reparación de ordenadores, efectos personales y artículos de uso doméstico, otros servicios personales